



V/HT\



Henkilöstöraportti 2021

Yhteistoimintaryhmä 21.3.2022
Kunnanhallitus 21.3.2022 § 57, liite 3
Kunnanvaltuusto x.x.2022

Henkilöstöraportti 2021

Sisällys

Henkilöstöraportti 2021	4
Perustietoja henkilöstöstä	6
<i>Henkilöstömäärä</i>	<i>6</i>
<i>Henkilötyövuodet</i>	<i>9</i>
Henkilöstön suhde asukaslukuun	13
Avainlukuja henkilöstöstä.....	14
Osaava ja työhön sitoutunut henkilöstö	14
<i>Osaamista kehitetään suunnitelmallisesti</i>	<i>14</i>
<i>Johtamisen kehittäminen</i>	<i>16</i>
Henkilöstön palvelusaika	17
Henkilöstön keski-ikä ja sukupuoli	18
Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen	19
<i>Eläköityminen</i>	<i>22</i>
Riittävä henkilöstön saatavuus	24
<i>Vihti houkutteleva työnantaja</i>	<i>24</i>
<i>Hakijoiden kotipaikkakunnat</i>	<i>24</i>
Työssä jaksava ja viihtyvä henkilöstö.....	26
<i>Sosiaalisen pääoman mittaust</i>	<i>26</i>
<i>Koronapandemian vaikutukset työhyvinvointiin</i>	<i>27</i>
<i>Työterveysyhteistyö työhyvinvoinnin edistäjänä</i>	<i>27</i>
<i>Varhaisen tuen ja puuttumisen toimintamalli.....</i>	<i>28</i>
<i>Erikoislääkärikonsultaatiot</i>	<i>29</i>
<i>Break Pro -taukolikuntaohjelma, IkäPlus -ohjelma, henkilökuntaedut</i>	<i>29</i>
<i>Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, perhevapaat ja vuorotteluvapaat.....</i>	<i>29</i>
Sairauspoissaolot	30
<i>Lyhyet (1-5 kalenteripäivää), esimiehen luvalla myönnettyt sairauspoissaolot.....</i>	<i>35</i>
<i>Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot, 0 -päivää sairastaneet.....</i>	<i>36</i>
<i>Kuntoutustuet.....</i>	<i>37</i>
<i>Vihdin sairauspoissaolojen ja sairauspoissaolokustannusten vertailua kunta-alalla KEVA:n tilastojen pohjalta</i>	<i>38</i>
Työsuojelu.....	40
<i>Työsuojelun rooli sisäilma-asioissa</i>	<i>41</i>
<i>Työturvallisuusilmoitukset WPro -työturvallisuusjärjestelmästä.....</i>	<i>41</i>
<i>Kolme eniten vaaraa aiheuttavaa tekijää palvelukeskuksissa ja suurimmilla tulosalueilla</i>	<i>46</i>
Työtapaturmat	48
Yhteistoiminta.....	50
Henkilöstö- ja palkkausjärjestelmien kehittäminen	51

Henkilöstöraportti 2021

Henkilöstötalous	52
Talouden tasapainotus henkilöstökustannusten osalta	54

Henkilöstöraportti 2021

Tämän henkilöstöraportin keskeisenä tavoitteena on antaa tietoa toiminnan suunnittelun pohjaksi kunnan henkilöstörakenteesta ja henkilöstön tilasta. Tässä henkilöstöraportissa kuvataan keskeisimpiä henkilöstöä koskevia tunnuslukuja vuodelta 2021 sekä kerrotaan keskeisimpien kunnan henkilöstötyön tavoitteiden toteutumisesta.

Edellisiin vuosiin nähden raporttia on uudistettu niin, että raportti vastaa kuntatyönantajan uusia henkilöstöraporttisuosituksia. Myös vertailuvuosien luvuissa on huomioitu uudet suositukset. Tässä raportissa vertailuvuosina on käytetty pääsääntöisesti vain kolmea vuotta, sillä henkilöstöhallinnon järjestelmävaihdon vuoksi Populus-henkilöstöjärjestelmästä otetut tiedot saatiin ilman merkittävää lisätyötä vain vuodesta 2019 alkaen. Raporttien määrittelyt ovat joissakin raporteissa (mitä tietoja raporteille nostetaan) kohdissa muuttuneet. Todennäköisesti osa kunnista ottaa uudet raportointisuositukset käyttöön vasta vuoden 2022 raportin osalta, joten samoilla määrittelyillä tehtyä kuntavertailua henkilöstötietojen osalta joudumme vielä odottamaan.

Jo vuoden 2021 aikana pystyimme tuottamaan kunnan johdolle, esihenkilöille ja poliittisille päättäjille reaaliaikaista raportointiaineistoa henkilöstörakenteesta ja poissaoloista osavuositarkastuksien ja esimiestilaisuuksien yhteydessä. Vuoden 2022 aikana raportoitavien tietojen joukkoon tullaan lisäämään henkilöstökustannuksia sekä työturvallisuutta koskevia tunnuslukuja. Vaikka ajantasaisen, helposti saatavan tiedon tarve kasvaa koko ajan, katson, että myös tällä koko vuoden kattavalla henkilöstöraportilla on jatkossakin oma tärkeä paikkansa.

Vuoden lopussa Vihdin kunnan palveluksessa oli 1173 (v. 2020: 1190, v. 2019: 1179) työntekijää. Henkilöstömäärä oli vuoden lopussa 17 vähemmän kuin edellisellä vuonna. Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa työskenteli 915/78,0 % (v. 2020 950/79,8%) ja määräaikaissä palvelussuhteessa 258/22,0 % (v. 2020: 240/20,2 %). Vakinaisten työntekijöiden määrä laski edellisestä vuodesta pitkälti sen vuoksi, että opetustoimessa kaikkiin vakinaisiin virkoihin erityisesti erityisopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa vakinaisiin varhaiskasvatuksen opettajien työsuhteisiin ei onnistuttu saamaan kelpoisuusehdot täyttäviä hakijoita, vaan palvelussuhteet jouduttiin täyttämään määräaikaissä. Henkilöstön kokonaismäärään vaikutti myös se, että vuodenvaihteessa kunnassa oli meneillään useita rekrytointeja.

Vihdin kunnan henkilöstömenot olivat vuonna 2021 50,6 milj. € (v. 2020: 48,7 milj. €; v. 2019: 48,9 milj. €). Kasvua edellisestä vuodesta oli 3,9 %. Henkilöstökuluja lisäsi edellisestä vuodesta vuoden 2021 palkankorotukset (1,8 %), sijaismäärärahojen ylittyminen, hankerahat sekä kahdessa lisätalousarviossa myönnettyt lisämäärärahat. Henkilöstömenojen osuus kunnan ulkoisista toimintakuluista oli vuonna 2021 29,2 % (v. 2020 28,8 %, v. 2019: 28,7 %). Palkkamenojen osuus ulkoisista toimintakuluista oli vuonna 2021 23,5 % (v. 2020: 23,4 %, v. 2019: 23,2). Talouden tasapainotuksen VIHTA-ohjelman vuodelle 2021 asetettuja tavoitteita henkilöstökustannusten alentamiseksi ei poikkeuksellisesta vuodesta johtuen onnistuttu saavuttamaan.

Kunnan nykyinen strategia määrittelee henkilöstötyön tavoitteeksi henkilöstön palveluasenteen ja toimintakulttuurin uudistamisen. Vuoden 2021 talousarviossa henkilöstötyölle asetettiin kaksi tavoitetta: strategian mukainen asiakaslähtöisen palvelukulttuuri ja osaamisen vahvistaminen sekä psykososiaalisen työhyvinvoinnin lisääminen ja työkyvyttömyysriskien tunnistaminen entistä varhaisemmassa vaiheessa. Molemmista tavoitteista edettiin erikoisesta koronavuodesta huolimatta. Vuoden aikana otettiin suuria askelia työntekijöiden ja esihenkilöiden digitaalisten valmiuksien parantamisessa sekä kouluttautumisessa verkko-oppimisympäristössä. Tähän suuntaan oli pakkokin mennä, sillä lähikoulutukset olivat käytännössä kiellettyjä lähes koko vuoden ajan koronarajoitteiden vuoksi. Erityisen paljon työtä tehtiin psykososiaalisen kuormituksen tunnistamiseksi ja tukemiseksi. Psykososiaalisen kuormituksen tunnistaminen ja tukeminen liitettiin osaksi kunnan kehityskeskustelukäytäntöitä, varhaisen tuen mallia

Henkilöstöraportti 2021

päivitettiin, luotiin käytänteet varhaisiin kolmikantaneuvotteluihin psyykkisistä syistä johtuvissa sairauspoissaoloissa, käynnistettiin pilottina lyhytterapiapilotti, etsittiin esihenkilöiden työhyvinvointipulssitapaamisissa keinoja työhyvinvoinnin tukemiseen moniammatillisesti, koulutettiin esihenkilöitä, järjestettiin henkilökunnalle kaksi jaksamista tukevaa KIILA-kuntoutusryhmää jne. Silti mittarina ollutta sairauspoissaolojen vähenemistä ei onnistuttu saavuttamaan, vaan sairauspoissaolot kasvoivat edellisestä vuodesta hiukan (17,2 -> 17,4 kalenteripäivää/htv. Erityisesti sairauspoissaolot nousivat opetuksessa ja ateria- ja puhdistuspalveluissa. Opetuksessa sairauspoissaoloja lisäsivät määräykset jäädä kotiin lievissäkin flunssaoireissa sekä työn henkisen kuormituksen lisääntyminen vähentyneen kollegatuen ja lasten pahoinvoinnin seurauksena. Ateria- ja puhdistuspalveluissa lisäpäiviä sairauspoissaoloihin aiheutti erityisesti tuki- ja liikuntaelinsairauksiin koronasta johtuva hoitovelka – hoitoon ja toimenpiteisiin pääsyä jouduttiin odottamaan kotona.

Myös henkilöstön vaihtuvuus, osaavan henkilöstön saatavuus ja sijaispula aiheutti työpaikoilla resurssivajetta ja työkuormituksen lisääntymistä. Vihdissä on jo vuosia seurattu vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuutta. Vuonna 2021 lähtövaihtuvuudessa saavutettiin kyseenalainen ennätys: lähtövaihtuvuus oli 12,7 % (v.2020 8,1 %; v. 2019:11,1 %). Kun Vihdissä keski-suurena kuntana työntekijöiden tehtäväkuvat ovat laajoja ja tarjoavat hyvän oppimisympäristön haastavampiin tehtäviin, menetimme useita avainhenkilöitä suuremmille työnantajille. Työntekijöihin kohdistuneet ylimitoitettut odotukset sekä kunnan niukat henkilöstöresurssit aiheuttivat joillekin työntekijöillemme sellaista kuormitusta, joka sai vaihtamaan työnantajan. Kasvatusalalla korona, lasten pahoinvoinnin lisääntyminen ja siitä aiheutuneet väkivaltatilanteiden lisääntyminen lisäsivät työn henkistä kuormitusta siinä määrin, että jotkut työntekijöistämme päätyivät jopa vaihtamaan alaa. Kun samaan aikaan poissaolot lisääntyivät, osaavista sijaisista oli pulaa eikä avoimiin tehtäviin onnistuttu rekrytoimaan kelpoisuusehtoja täyttäviä työntekijöitä kasvoi kuormitus joillekin ylivoimaiseksi. Johtamisvajettakin syntyi, kun operatiivisen toiminnan järjestelyt ja sijaisten hankkiminen täyttivät esihenkilöiden työajan. Ja kun palkoillakaan emme pystyneet kilpailemaan, ei oikeastaan ole ihme, että vaihtuvuus lisääntyi niin meillä kuin muillakin kuntatyönantajilla.

Tilanne ei kuitenkaan ole aivan näin lohduton kunnan kaikilla työpaikoilla. Monet työntekijöistämme toteuttavat edelleen unelma-ammattiaan kunnan töissä ja työpaikoilla. Vaikka Vihdissä olikin rekrytointihaasteita joillakin sektoreilla, keskimäärin avoinna oleviin uusiin työpaikkoihin saatiin kuitenkin enemmän hakemuksia kuin edellisenä vuonna. Sosiaalisen pääoman mittaus osoitti, että yhteisöllisyys oli laskenut vain vähän, vaikka korona aiheuttikin yhteisöllisyyden edistämiseksi merkittäviä haasteita. Etätöyhen siirtymisen vahvan kansallisen suosituksen seurauksena koki positiivisena valtaosa etätöyhen tekijöistä.

Raskaan korona-ajan jälkeen uuteen normaaliin palaamista on odotettu jo pitkään. Haasteet eivät kuitenkaan näytä loppuvan: Korona-aika ei vielä ole ohi ja maailman geopolitiittinen tilanne aiheuttaa huolta ja epävarmuutta ennen näkemättömällä tavalla. Uhkuvia tuo mukanaan myös kunta-alan vaikea työmarkkinatilanne, jonka seurauksena työtaistelun uhka on todennäköisempi kuin vuosiin.

Tässä tilanteessa johdonmukaisella, turvallisuutta tuovalla johtamisella ja jokaisen työntekijän työpanosta arvostamalla voimme nostaa kuntatyön yleistä arvostusta ja saada lisää innokkaita hakijoita avoinna oleviin työtehtäviimme. Vihdissäkin jokainen työntekijä, jokainen päättävä ja jokainen kuntalainen viime kädessä vaikuttaa siihen millainen kuva kuntatyöstä ja myös Vihdistä työnantajana muodostuu.

Edellä kuvatuista haasteista huolimatta olemme selvinneet raskaasta vuodesta hyvin. Lämmin kiitos koko henkilökunnalle erinomaisesta työstä koronapandemian tuomista jatkuvista muutoksista huolimatta vuonna 2021. Voimme olla ylpeitä tekemästämme työstä kunnan arvojen mukaisesti: asiakaslähtöisesti, yhteisöllisesti ja vastuullisesti. Tsemppiä vuodelle 2022!

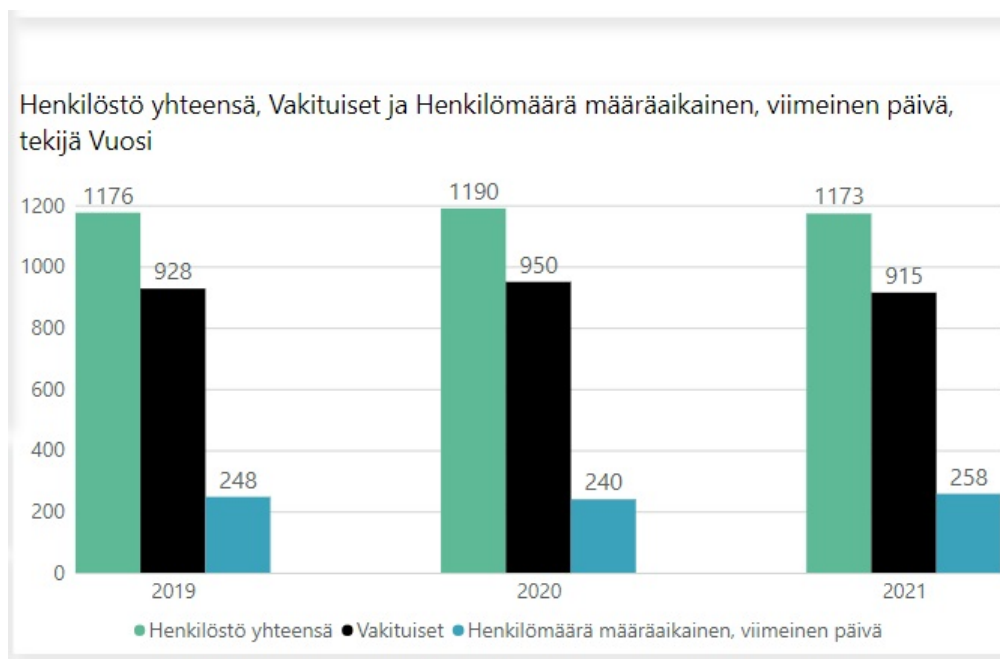
Päivi Pohjola, henkilöstöjohtaja

Perustietoja henkilöstöstä

Henkilöstömäärä

Vuoden 2021 lopussa Vihdin kunnan palveluksessa työskenteli yhteensä 1173 työntekijää (vuonna 2020: 1190). Määrä laski edellisestä 17 työntekijällä. Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa työskenteli 915/78,0 % (v.2020 950/79,8%) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 258/22,0 % (v. 2020: 240/20,2 %) työntekijää, joista työllistettyinä 23 henkilöä (v. 2020: 29). Vihdissä vakinaisten työntekijöiden osuus kunnan henkilöstöstä oli vuoden lopussa 35 henkilöä pienempi kuin vuonna 2020. Määräaikaisia työntekijöitä oli vuoden lopussa 18 enemmän kuin edellisenä vuonna.

Taulukko 1: Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2019 – 2021, vakinaiset ja määräaikaiset.



Määräaikaisten suurta määrää erityisesti opetustoimessa (129 työntekijää/26,9%) ja varhaiskasvatuksessa (78 työntekijää/21,7 %) sekä vuosittaista vaihtelua vakinaisten ja määräaikaisten määrässä selittää se, että jos laissa ja/tai asetuksissa määritellyt kelpoisuusehdot eivät täyty, työntekijöitä ei voida palkata vakinaisiin palvelussuhteisiin. Näissä tapauksissa virat/työsuhteet täytetään määräaikaisina lukuvuoden ajaksi ja laitetaan avoimeen julkiseen hakuun vuosittain.

Kunnanhallituksen ja sivistyslautakunnan pyynnöstä tehtiin Vihdissä 20.9.2021 (ns. tilastopäivä) selvitys opetustoimen ja varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatushenkilöstön kelpoisuuksista.

20.9.2021 opetustoimessa kelpoisuusehdot täyttäviä opettajia oli yhteensä 298/351, eli 85 %.

Vuosiluokittain tarkasteluna tilanne oli seuraava:

- vuosiluokilla 1-6 kelpoisuusehdot täyttäviä opettajia oli 124/140 eli 89%
- vuosiluokilla 7-9 kelpoisuusehdot täyttäviä opettajia oli 92/98, eli 93,9 %
- lukiossa kelpoisuusehdot täyttäviä opettajia oli 37/38, eli 97,4 % ja
- erityisopetuksessa kelpoisuusehdot täyttäviä opettajia oli 45/75, eli 60%

Henkilöstöraportti 2021

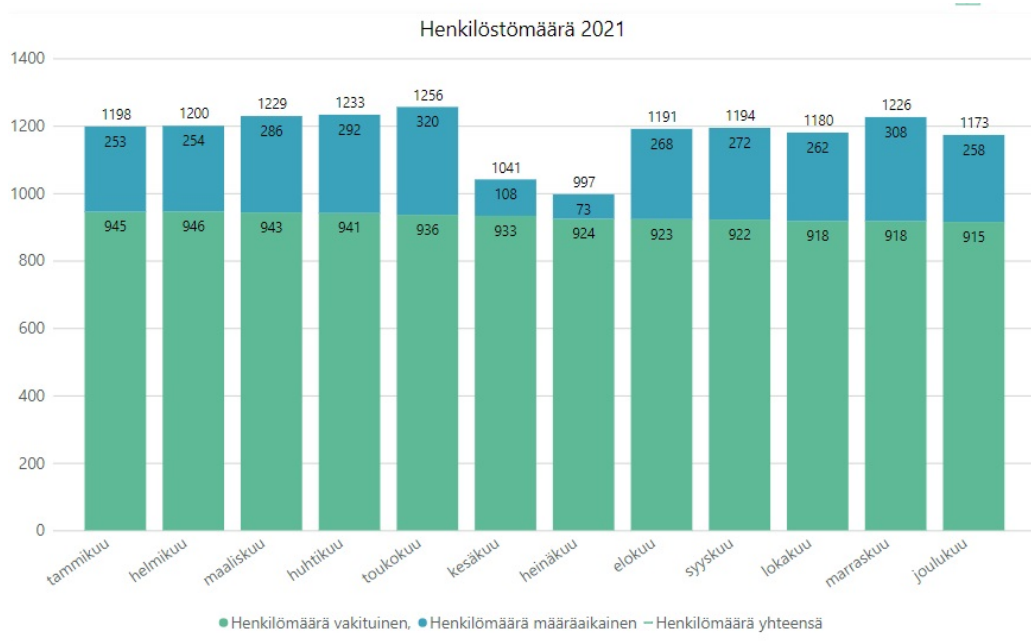
Varhaiskasvatuksessa kelpoisuusehdot täyttäviä kasvatushenkilöitä oli 20.9.2021 tilanteessa 227/251, eli 90,4 %. Ammattiryhmittäin eriteltynä tilanne oli seuraava:

- varhaiskasvatuksen opettajista kelpoisuusehdot täytti 75/98 eli 76,5 %
- varhaiskasvatuksen lastenhoitajista kelpoisuusehdot täytti 144/145, 99,3 %
- varhaiskasvatuksen erityisopettajista kelpoisuusehdot täytti 8/8, e.li 100 %

Sekä opetuksen että varhaiskasvatuksen tulosalueilla kaikki esihenkilöt täyttivät viroille asetetut kelpoisuusehdot. Henkilöstön kokonaismäärää laskettaessa tulee huomioida, että edellä kuvatuissa luvuissa olivat mukana sekä vakinaiset pitkillä virkavapailla/työlomilla (esim. pitkät perhevapaat, vuorotteluvapaat, opintovapaat) olleet että heidän sijaisuuksiaan tehneet henkilöt.

Osana systemaattista raportoinnin kehittämistä ja raporttien automatisointia pystyttiin vuoden 2021 aikana tuottamaan reaaliaikaista raportointitietoa myös kuukausi- jopa päivätasolla. Seuraavassa taulukossa on esitetty henkilöstömäärän kehitys kunkin kuukauden viimeisen päivän tilanteen mukaisena.

Taulukko 2: Henkilöstömäärä kunkin kuukauden lopussa tammi – joulukuussa 2021, vakinaiset ja määräaikaisten työntekijät.



Henkilöstömäärä vaihteli vuoden kuluessa 997 (31.7.2021) ja 1256 (31.5.2021) työntekijän välillä. Sekä opetustoimessa että varhaiskasvatuksessa vakinaisten työntekijöiden (erityisesti erityisopettajat, varhaiskasvatuksen opettajat) saatavuus on vaikeutunut vuoden 2021 aikana. Päteviä, kelpoisuusehdot täyttäviä vakinaisia työntekijöitä onnistuttiin palkkaamaan edellistä lukuvuotta/toimintavuotta vähemmän. Toinen vakinaisen henkilöstön määrään vaikuttava tekijä on avoinna olevien vakanssien määrä kunkin kuukauden vaihteessa. Virka/työsuhde on avoinna silloin, kun vakinaisen työntekijän palvelussuhde on jo päättänyt Vihdissä, mutta uutta työntekijää ei olla ehditty vielä rekrytoida tai rekrytoitu henkilö ei ole vielä aloittanut Vihdissä. Taulukosta voi nähdä, että suurin muutos henkilöstömäärässä on määräaikaisten työntekijöiden määrässä. Määräaikaisten työntekijöiden määrään kesä- ja heinäkuussa vähensi se, että lukuvuonna 2020-2021 määräaikaisten opettajat palkattiin vain koulun toimintakaudelle. Myös varhaiskasvatuksessa määräaikaista työntekijöitä tarvittiin kesäaikana vähemmän hoidossa olevien lasten

Henkilöstöraportti 2021

määrän vähentymisen seurauksena. Myös lyhyitä vakinaisen henkilökunnan poissaolojen ml sairauspoissaolojen ajaksi palkattavia määräaikaista työntekijöitä tarvittiin kesäaikana talvikautta vähemmän.

Seuraavassa taulukossa 3 on kuvattu henkilöstömäärä tulosalueittain joulukuun viimeisen päivän tilanteen mukaan. Raportoinnin kehittymisen myötä taulukkoon on lisätty sarake, henkilöstömäärä yhteensä. Uusi sarake kuvaa sen, kuinka monta eri henkilöä kunnan palveluksessa oli vuonna 2021 koko vuoden aikana. Kun henkilöstömäärä oli 31.12.2021 yhteensä 1173 työntekijää, oli kunnan palveluksessa koko vuoden aikana ollut työ-/virkasuhteessa yhteensä 1743 eri henkilöä.

Taulukko 3: Henkilöstömäärä keskuksittain ja tulosalueittain sekä vuoden lopussa, että vuoden aikana.

HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ 31.12.2021									
		Yhteensä	Vakinaiset	Määräaikaiset	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä		2021 hlö-määrä yhteensä
KONSERNIPALVELUT									
	Kunnanjohtaja	1	1		1		1		1
	Hallintopalvelut	14	12	2	12	2	14		18
	Työllistäminen/kierrätyskeskus	24	4	20	9	15	24		50
	Remonttipartio	2	2		2		2		2
	Henkilöstöpalvelut	7	6	1	7	0	7		10
	Talouspalvelut/joukkoliikenne	9	8	1	9		9		12
	yhteensä	57	33	24	40	17	57		93
SIVISTYSPALVELUT									
	Opetus	480	351	129	342	138	480		786
	Varhaiskasvatus	361	283	78	328	33	361		505
	Hyvinvointi- ja nuorisopalvelu	16	12	4	15	1	16		18
	Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	24	21	3	22	2	24		34
	yhteensä	881	667	214	707	174	881		1343
INFRA- JA TUKIPALVELUT									
	Tukipalvelut	2	2		2		2		2
	Kunnallistekniset palvelut	20	20		20		20		32
	Tilapalvelu	24	22	2	24		24		32
	Vesilaitos	13	13		13		13		17
	Ateriat- ja puhdistus	128	116	12	115	13	128		169
	yhteensä	187	173	14	174	13	187		252
ELINVOIMAPALVELUT									
	Elinvoimapalvelut	25	23	2	23	2	25		26
	Ympäristöpalvelut, rakennusval.	11	9	2	10	1	11		15
	Liikuntapalvelut	12	10	2	11	1	12		14
	yhteensä	48	42	6	44	4	48		55
KAIKKI YHTEENSÄ 31.12.2021									
		1173	915	258	965	208	1173	KOKO VUOSI	1743

Henkilöstöraportti 2021

Kunnan henkilöstöstä sivistyskeskuksessa oli vuoden lopussa 881, eli 75,1 % koko kunnan henkilöstöstä. Infra- ja tukipalvelukeskuksessa 187 työntekijää eli 15,9 %, konsernipalveluissa 57, eli 4,8 % ja elinvoimapalveluissa 48, eli 4,1 % henkilöstöstä.

Taulukossa näkyvässä määräaikaisten työntekijöiden luvussa on mukana myös kunnan työllistuellä työllistetyt työntekijät. Vihdin kunta työllisti vuonna 2021 yhteensä 60 pitkäaikaistyötöntä, mikä oli yhtä paljon kuin edellisenä vuonna. Työllistetyistä 45 henkilöä työskenteli Vihdin Työvoimalassa. Kunnan muissa työyksiköissä työskenteli 10 henkilöä velvoitetyöllistettyinä ja viisi henkilöä muulla palkkatuella. Suurin osa palkkatuella työllistetyistä oli osa-aikaisia. Yhteensä heidän palkallinen työpanoksensa oli 20,4 henkilötyövuotta (HTV2). Palkkakustannukset (maksetut palkat + työnantajan sivukulut) olivat yhteensä 582 495 euroa, josta palkkatukena kunta sai TE-palveluiden kautta 274 643 euroa. Palkkatuki kattoi siis 47,1 % palkkakustannuksista.

Vaikka työllistäminen lisäsin kunnan henkilöstökustannuksia, pystyttiin sillä säästämään kunnan rahoja toisaalla työvoimahallinnon kuntaosuuksissa. Työllistämisjaksot olivat työvoimalan työllistetyillä yleensä kahdeksan kuukauden pituisia, velvoitetyöllistetyillä kuuden kuukauden pituisia, muilla työllistetyillä työllistämisjakson pituus vaihteli puolesta vuodesta kahteen vuoteen.

Työsuhteessa olevan henkilöstön lisäksi kunta osallistui kuntouttavaan työtoimintaan ja työkokeilujen järjestämiseen. Työvoimalassa työkokeilussa oli vuoden 2021 aikana yhteensä 25 henkilöä. Heistä palkkatukityöhön siirtyi 19 henkilöä. Kaksi henkilöä työllistyi avoimille työmarkkinoille työkokeilun aikana. Remonttipartiossa kuntouttavassa työtoiminnassa oli yhteensä 11 henkilöä ja työkokeilussa 4 henkilöä. Remonttipartiosta siirtyi yksi henkilö opiskelemaan kuntouttavan työtoimintajakson jälkeen. Koronapandemian ja koronarajoitteiden vuoksi sekä työvoimassa että remonttipartiossa työllistettyjen ja kuntouttavassa työtoiminnassa olleiden määrä oli jo toista vuotta peräkkäin pienempi kuin vuonna 2019.

Lisäksi kunta tarjosi työharjoittelupaikkoja opintojaan suorittaville nuorille varsinkin opetustoimessa, varhaiskasvatuksessa ja puhdistuspalveluissa. Koska harjoittelijat eivät ole palvelussuhteessa kuntaan, heidän määräänsä ei kunnan henkilöstöhallinnon järjestelmästä saada.

Henkilötyövuodet

Henkilötyövuoden (HTV) katsotaan kuvaavan paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä vuoden lopuntilanteessa (31.12.2021). Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylityötä tai muulla tavoin normaalin työajan ylittävää tehtyä työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

Osa-aikaisen työntekijän työskentely muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttia vastaavasti (esimerkiksi osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 HTV). Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työskentely suhteutetaan koko vuoden kalenteripäiviin (esim. työssä 1.3.-31.5. = 92 pv / 365 pv = 0,25 HTV).

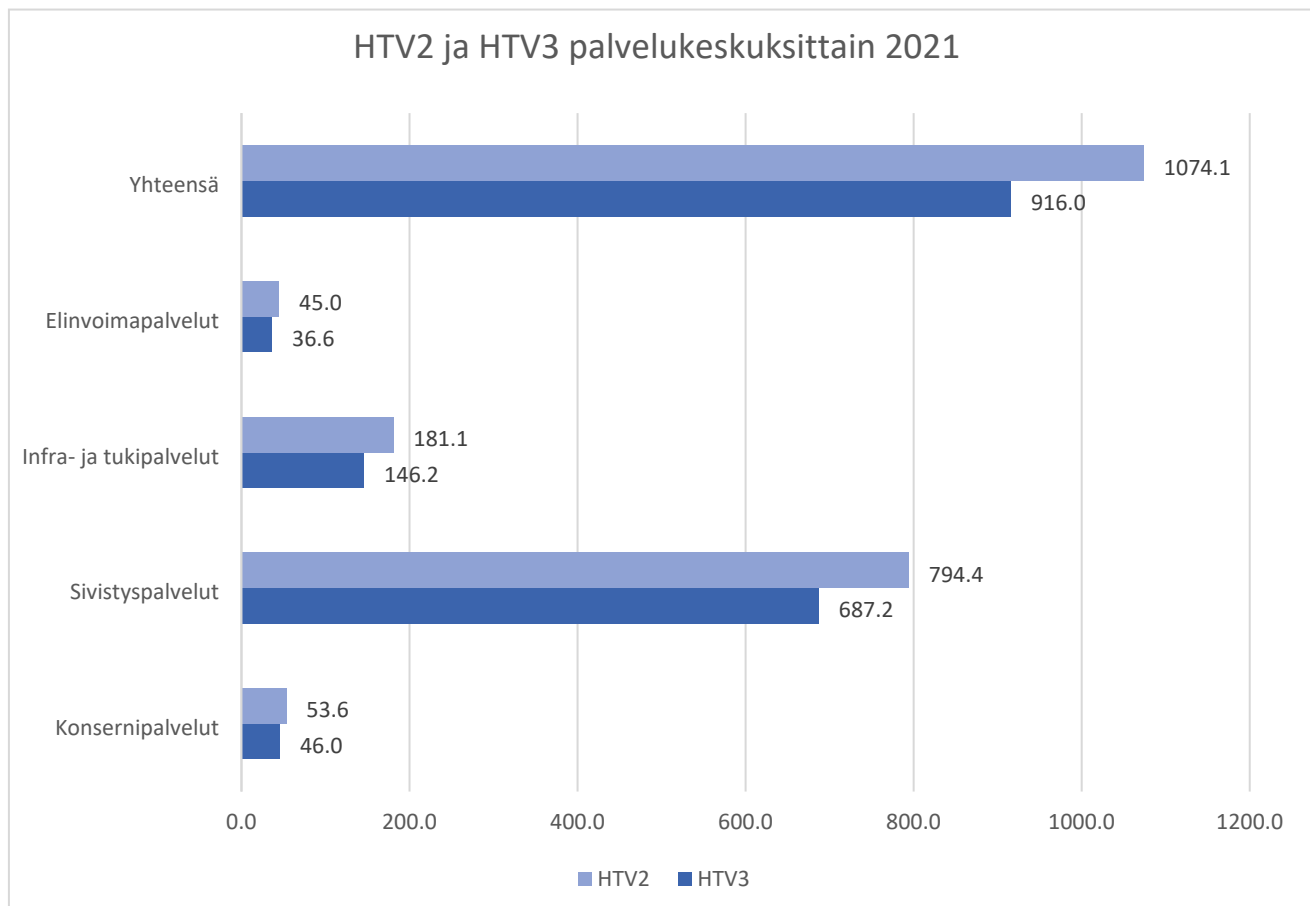
Henkilötyövuodet voidaan ilmoittaa eri lukuina sen mukaan, mitkä kalenteripäivät laskennassa huomioidaan. HTV1 lasketaan käyttämällä jaettavana kaikkia palvelussuhteisiin sisältyviä kalenteripäiviä. Kun näistä vähennetään palvelussuhteiden palkattomat keskeytyspäivät, saadaan HTV2. HTV3:n laskennassa huomioidaan vain työpäivät eli kaikki poissaolot (palkattomat ja palkalliset) on vähennetty kalenteripäivien lukumäärästä.

Henkilöstöraportti 2021

- HTV1 = palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (työaikaprocentti/100)
- HTV2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (työaikaprocentti/100)
Tunnusluku kertoo henkilötyövuosien määrän, josta on maksettu palkkaa vuoden 2021 aikana
- HTV3 = palveluksessa olopäivien (vähennetty kaikki poissaolot) lkm kalenteripäivinä / 365 * (työaikaprocentti/100). HTV3 kuvaa työpanosta, kun kaikki poissaolot on huomioitu.

Aikaisemmin henkilöstöraportissa on käytetty HTV3-lukuja: Jatkossa kunta- ja hyvinvointialueyönantajien uuden henkilöstökertomusta koskevan suosituksen mukaisesti raportointi tehdään myös HTV2-luvuilla. HTV2 tunnusluku kuvaa kunnan palkallista työpanosta. HTV2-tunnuslukua käytetään jatkossa myös sairauspoissaolojen jakajana henkilömäärän sijasta. Seuraavassa taulukossa on HTV2 ja HTV3 tunnusluvut koko kunnan, sekä palvelukeskusten tasolla.

Taulukko 4: Koko kunnan ja palvelukeskusten HTV 2 ja HTV3 2019-2021



Vuoden 2021 lopussa kunnassa oli 1173 työntekijää. Heistä osa-aikaisia oli 208. Henkilötyövuosia laskettaessa yhden henkilötyövuoden arvo on 1 eli työaika on 100 %:n. HTV-luvuissa on huomioitu koko vuoden aikana kunnassa tehty työ. Luvut pitävät siis sisällään kaikkien 1743 työntekijän työpanoksen, jotka tekivät vuoden 2021 aikana työtä joko vakinaisissa tai eripituisissa määräaikaisissa työsuhteissa.

HTV2 arvo kuvaa palkallisia palveluksessaolokalenteripäiviä henkilötyövuosina eli maksettujen palkkojen määrää vuoden 2021 aikana (arvosta on vähennetty palkattomat poissaolot). HTV2 koko kunnan tasolla oli vuoden lopussa 1074,1.

Henkilöstöraportti 2021

HTV3 arvo kuvaa puolestaan palveluksessaolokalenteriopäiviä henkilötyövuosina, kun kaikki palkattomat ja palkalliset poissaolot on vähennetty. HTV3 oli vuoden lopussa 916,0.

Ero noiden kahden (HTV2, HTV3) tunnusluvun välillä kertoo palkallisten poissaolojen osuuden eli maksetun työpanoksen ja tehdyn työpanoksen eron. Ero oli vuonna 2021 koko kunnan tasolla 158,1 henkilötyövuotta. Eroa selittää kuntasektorin pitkät lomat sekä varsin hyvät palkkaedut sairauspoissaolojen aikana (60 päivää 100% palkka, 120 päivää 2/3 palkka).

Taulukko 5: HTV2 ja HTV 3 erot koko kunnan ja palvelukeskus tasolla v 2020 ja 2021

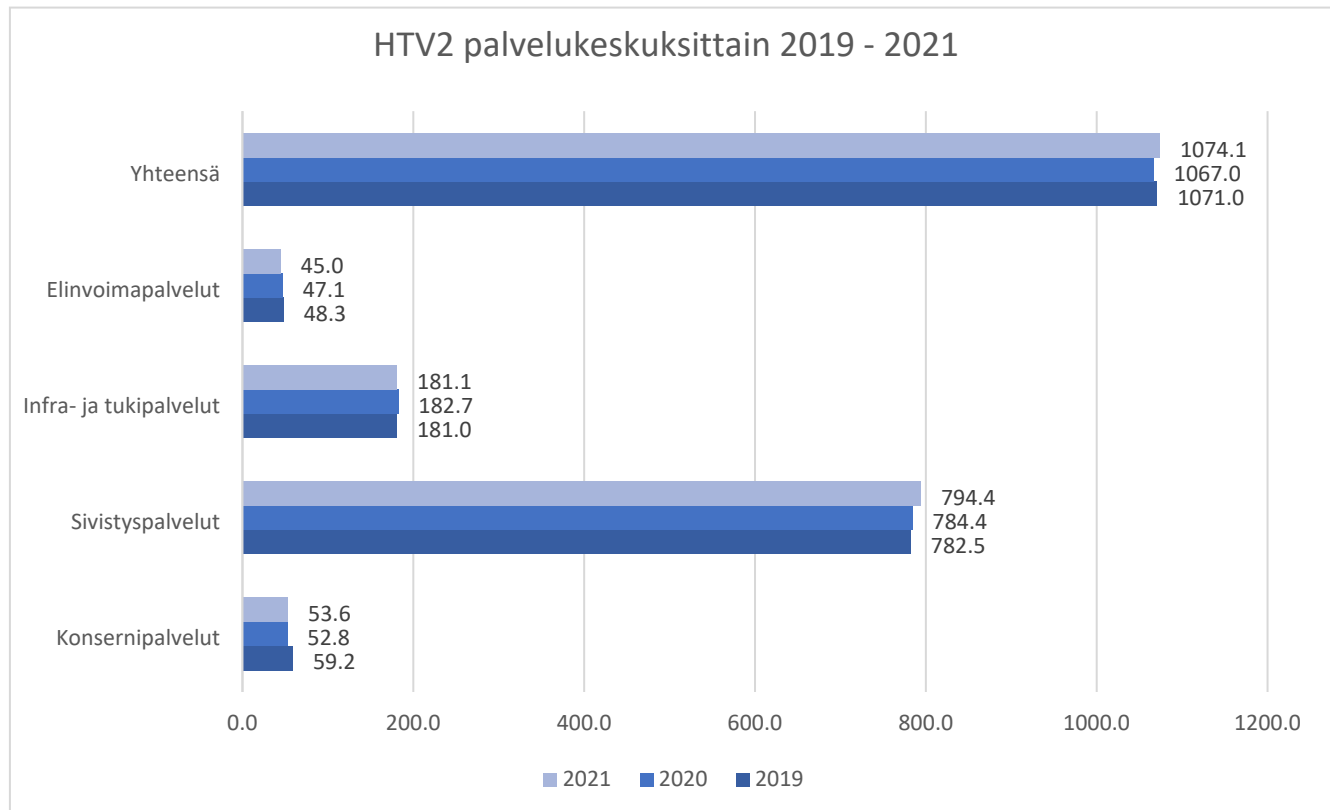
	2021				2020			
	HTV2	HTV3	erotus htv	erotus %	HTV2	HTV3	erotus htv	erotus %
Konsernipalvelut	53,6	46,0	7,6	14,2	52,8	45,2	7,6	14,3
opetuspalvelut	420,7	384,7	36,0	8,6	411,9	376,6	35,3	8,6
varhaiskasvatuspalvelut	337,6	272,8	64,7	19,2	332,4	262,2	70,2	21,1
muut sivistyspalvelut	36,1	29,7	6,4	17,8	40,1	31,9	8,2	20,4
Sivistyspalvelut	794,4	687,2	107,2	13,5	784,4	670,7	113,7	14,5
ateria- ja puhdistuspalvelut	116,6	92,9	23,7	20,3	117,7	94,4	23,3	19,8
muut infra- ja tukipalvelut	64,5	53,3	11,2	17,4	65,0	54,8	10,2	15,7
Infra- ja tukipalvelut	181,1	146,2	34,9	19,3	182,7	149,2	33,5	18,4
Elinvoimapaalvelut	45,0	36,6	8,4	18,7	47,1	38,5	8,6	18,3
Koko kunta yhteensä	1074,1	916,0	158,1	14,7	1067,0	903,6	163,4	15,3

Vertailussa vuosien 2021 ja 2020 välillä voidaan havaita, että kunnan maksama työpanos (HVT2) vuonna 2021 oli 7,1 henkilötyövuotta suurempi kuin vuonna 2020 ja saatu työpanos 12,4 henkilötyövuotta suurempi kuin edellisenä vuonna. HTV3 kuvaa hyvin tarkasti resurssoinnin määrää todellisen tehdyn työpanoksen mukaan vuosien 2021 ja 2021 välillä. Muutos oli koko kunnan ja palvelukeskusten ja suurimpien tulosalueiden kohdalla seuraava:

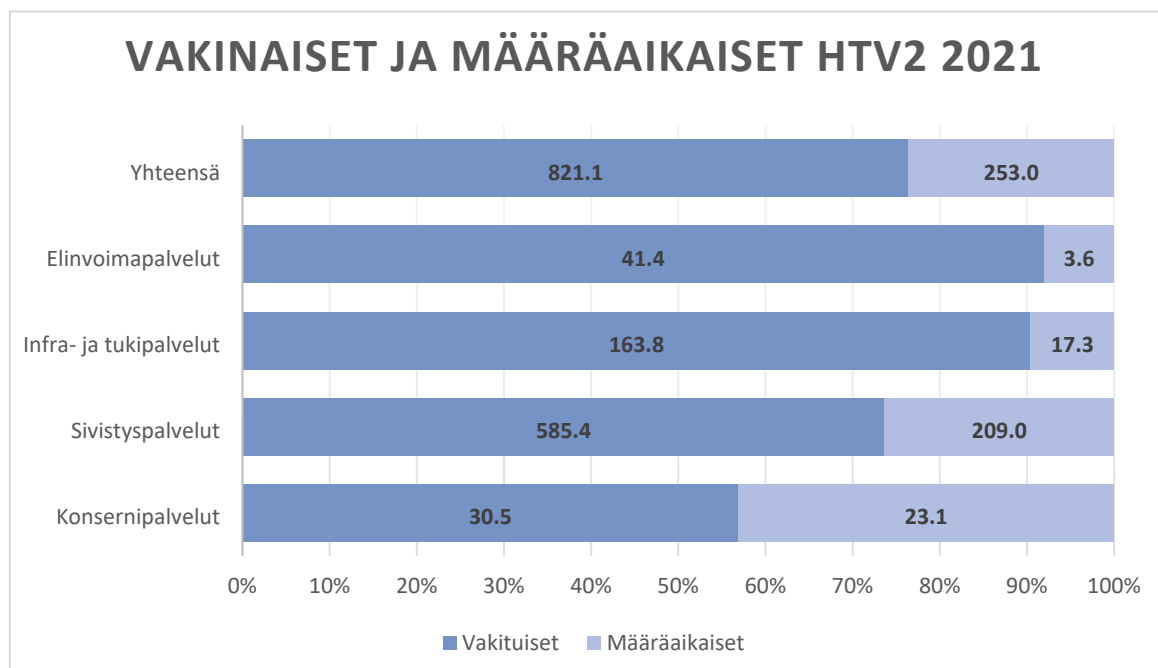
- Koko kunta: + 12,4 htv
- Sivistyskeskus: + + 16,5 htv
 - opetuspalvelut, + 8,1 htv (opiskeluhoolto, 6 htv siirtyi opetuspalveluihin 2021)
 - varhaiskasvatus, + 10,6 htv
 - muu sivistyskeskus -2,2
- Infra- ja tukipalvelut: - 3 htv
 - ateria- ja puhdistus, -1,5 htv
 - muu infra- ja tuki, -1,5 htv
- Elinvoimapaalvelut: -1,9 htv
- Konsernipalvelut: + 0,8 htv

Henkilöstöraportti 2021

Taulukko 6: Koko kunnan ja palvelukeskusten HTV 2 2019-2021



Taulukko 7 ja 8: Koko kunnan HTV2 vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden osalta vuonna 2021 lukuina ja prosenttiosuuksina



Henkilöstöraportti 2021

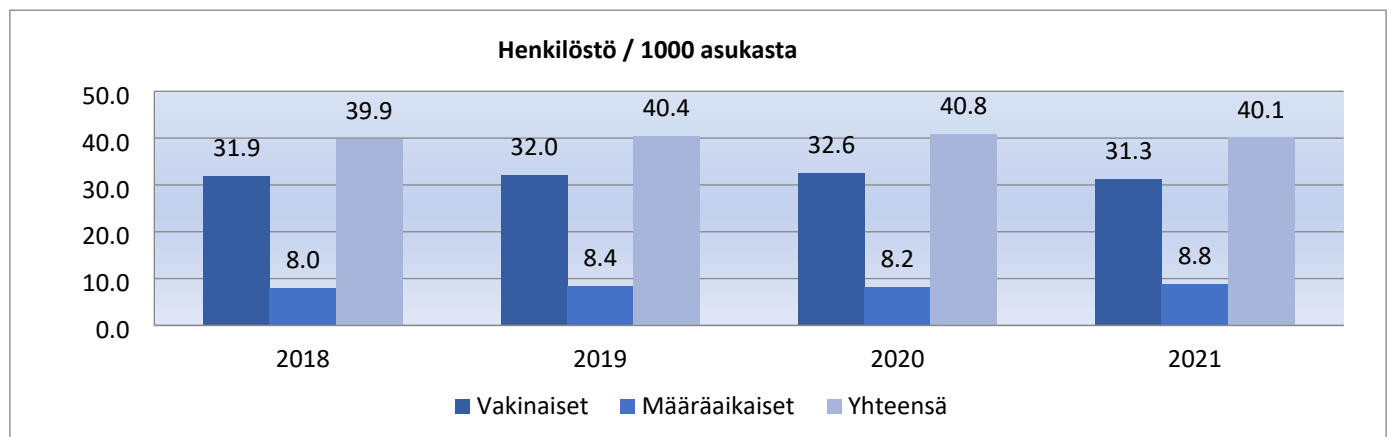
Yllä olevassa kaaviossa on kuvattu vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön henkilötyövuodet keskuksittain vuonna 2021. HTV2-luvut näkyvät palkeissa. Alla olevassa taulukossa on kuvattu HTV2-tunnuslukujen prosenttiosuudet vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden osalta.

	HTV2 prosenttiosuudet	
	vakinaiset	määräaikaiset
Konsernipalvelut	56,9	43,1
Sivistyspalvelut	73,7	26,3
Infra- ja tukipalvelut	90,4	9,6
Elinvoimapaalvelut	92,0	8,0
Yhteensä	76,4	23,6

Henkilöstön suhde asukaslukuun

Kunnan palveluksessa oli vuonna 2021 kaikkiaan 40,1 työntekijää tuhatta asukasta kohden. Suhdeluku on laskenut edellisestä vuodesta 0,7 työntekijää.

Taulukko 9: Asukasmäärään suhteutettu henkilöstömäärä ja sen kehittyminen vuodesta 2018 lähtien



Avainlukuja henkilöstöstä

Taulukko 10: Avainlukuja henkilöstöstä

AVAINLUKUJA HENKILÖSTÖSTÄ	2018	2019	2020	2021
Henkilöstöä yhteensä	1166	1179	1190	1173
Vakinaiset	932	934	940	915
Määräaikaiset	234	245	240	258
Määräaikaisten osuus henkilöstöstä, %	20,00	20,78	20,17	21,99
Henkilöstö / 1000 asukasta	39,9	40,4	40,8	40,1
Henkilötyövuodet HTV2 (2018 luku HTV3)	892,25	1071	1067	1074,1
Keski-ikä, vakinaiset	45,74	47,11	46,06	46,47
Sairaus-, työtapaturma- ja työmatkatapaturmapoissaolot kal.pv / hlö	-	18,5	17,2	17,4
Koulutustyöpäivät / henkilö	1,2	1,8	1,5	1,3
Tapaturmakalenteripäivät/henkilö	0,51	0,32	0,29	0,27
Henkilöstömenojen osuus toimintakuluista, %	28,6	28,7	28,8	29,2
Keskimääräinen eläköitymisikä	60,3	58,3	59,3	61,8

Osaava ja työhön sitoutunut henkilöstö

Vihdin kunnassa osaava ja työhyvinvoiva henkilöstö on yksi selkeä strateginen päämäärä.

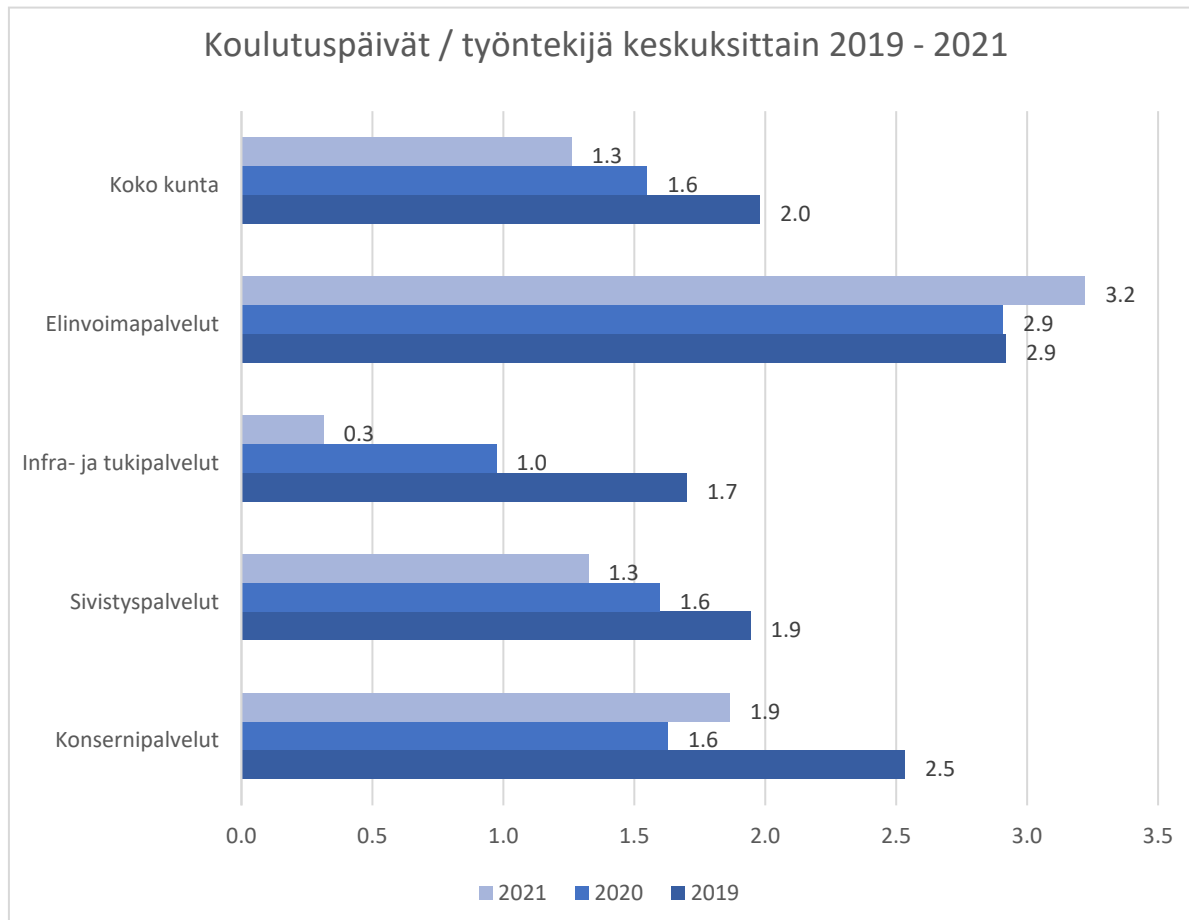
Osaamista kehitetään suunnitelmallisesti

Osaamisen kartoittaminen ja osaamistarpeiden määrittely tapahtuu vuosittain kehityskeskustelujen yhteydessä. Tehtävän edellyttämän osaamisen (tehtävässä tarvittavat tiedot ja taidot) määrittely tehdään osana tehtäväkuvausta. Osaamisen arviointi, tehtävämuutosten tuomien osaamistarpeiden määrittely ja osaamisen kehittämisen painopisteiden asettaminen ovat olennainen osa kehityskeskustelua.

Vihdin kunnan työntekijät osallistuivat koulutukseen vuonna 2021 keskimäärin 1,3 päivää, kun vuonna 2020 luku oli 1,5 päivää. Yhteensä koulutuspäiviä oli 1 355 kpl (v. 2020 yhteensä 1 779). Keskuksittain tarkasteltuna eniten koulutuksiin osallistuivat elinvoimakatuksen työntekijät ja konsernipalvelujen työntekijät, vähiten infra- ja tukipalvelukeskuksen työntekijät. Koulutuksiin osallistumisessa tapahtunut pudotus edellisestä vuodesta johtuu erityisesti koronapandemiasta: lähikoulutuksia ei pysty järjestämään eikä koulutuksiin päästy aina osallistumaan vaikean henkilöstötilanteen vuoksi.

Henkilöstöraportti 2021

Taulukko 11: Koulutuspäivät / työntekijä keskuksittain jakajana HTV2



Todelliset luvut koulutukseen osallistumisesta ovat merkittävästi korkeammat kuin 1,3 työpäivää/työntekijä, sillä erityisesti sisäisiin koulutuksiin osallistumisesta tehdään erittäin puutteellisesti koulutuspoissaolohakemuksia/-päätöksiä henkilöstöhallinnon järjestelmään, josta tiedot tätä raporttia varten kerätään. Mm. kouluissa pidettyjä VESO-koulutuksia ei perinteisesti ole haettu ja hyväksytty henkilöstöhallinnon tietojärjestelmän kautta.

Edellä kuvatuissa koulutusluvuissa ei ole mukana opintovapaita eikä oppisopimuskoulutuksia. Opintovapaiden ja oppisopimuskoulutusten määrä nousi vuonna 2021. Kunnan henkilökunta oli vuonna 2021 opintovapaalla ja oppisopimuksen teoriakoulutuksessa yhteensä 3380 työpäivää eli keskimäärin 2,9 päivää /työntekijä (v. 2020: 2630 työpäivää, v. 2019: 2418 työpäivää, v. 2018: 2032 työpäivää). Oppisopimuksesta on tullut yksi merkittävä täydennyskoulutuksen muoto myös vakinaisen henkilöstön kouluttautumisessa, vuoden 2021 aikana oppisopimuskoulutuksella koulutettiin puhdistuspalvelujen ja varhaiskasvatuksen henkilökuntaa sekä esimiehiä.

Kuntien on mahdollista saada koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta 10 % koulutukseen osallistuvien työntekijöiden palkkakustannuksista. Koulutuksiin vuonna 2021 osallistuttiin merkittävästi vähemmän kuin edellisenä vuonna. Koulutuskorvaushakemukseen kerättyjen tietojen mukaan vuonna 2021 48 %/558 työntekijää (v. 2020: 76 %: 963) kunnan työntekijöistä osallistui koulutukseen yli 6 tuntia. Heistä 14 %/126 työntekijää (v. 2020 23 %/224) osallistui koulutukseen kolme työpäivää tai sitä enemmän, 18 %/101 työntekijää (v. 2020 46 %/445) kaksi työpäivää ja 59 %/331 työntekijää (v. 2020: 31 %/294) yhden

Henkilöstöraportti 2021

työpäivän. Koulutuskorvausta haettiin vuodelta 2021 yhteensä 911 koulutuspäivältä (v. 2020 yhteensä 1856). Koulutuskorvausta haettiin ja saatiin vuodelle 2021 19 920 euroa (v. 2020: 40.217,66 €).

Koronapandemian aikana merkittävä osa työntekijöiden kouluttautumisesta tapahtui digitaalisesti lähinnä teamsin kautta. Vaikka teams-koulutukset paransivat osallistujien digivalmiuksia, koulutusten saavutettavuutta, olivat hinnaltaan huokeampia ja tulevat varmasti jäämään yhdeksi merkittäväksi koulutusmuodoksi, eivät ne kuitenkaan pystyneet korvaamaan lähikoulutuksiin kiinteästi kuuluvaa vuorovaikutusta ja keskeytymätöntä läsnäoloa. Digikoulutuksiin osallistuttiin työn lomassa, eikä niistä useinkaan tehty koulutuspoissaoloilmoitusta henkilöstöjärjestelmään. Tästä syystä niistä ei pystytty hakemaan/saatu edellä kuvattua koulutuskorvausta.

Suurimmat tulosalueet järjestivät henkilöstölleen myös jonkin verran lähikoulutusta.

Varhaiskasvatuksessa teeman oli pedagoginen koulutuskokonaisuus, jossa eri ammattiryhmille oli asetettiin omat tavoitteet/sisällöt: päiväkodin johtajien koulutuksen sisältöinä olivat mm. pedagoginen johtajuus jaettuna johtajuutena sekä työhyvinvointijohtaminen, varhaiskasvatuksen opettajien koulutuksen sisältöinä mm. vasu-prosessin johtaminen tiimitasolla, arviointi ja kehittäminen sekä lastenhoitajien koulutuksen sisältöinä pedagoginen johtajuus ja ammatillisuus, hyvinvoiva ja oppiva tiimi sekä arviointi ja kehittäminen.

Opetuksen tulosalueelle järjestettiin lukuvuoden alussa uusille ja uransa alussa oleville opettajille voimavaroja lisäävää koulutusta positiivisen psykologian avulla, kouluohjaajille koulutusta positiiviseen kasvatukseen ja vahvuusperustaiseen palautteeseen, yläkoulun opettajille veso-koulutusta taitavan oppimisen polusta (TOP) ja oppimaan opettamisesta. Lisäksi A1-kielen 1. ja 2. luokan opettajille järjestettiin koulutusta varhennetun englannin kielen opetuksesta.

Ateria- ja puhdistuspalveluissa koulutuksen pääaiheina vuonna 2021 olivat tulosalueen käytössä olevat ohjelmat/sovellukset: Titania, Atop, Fredman Chefstein ja Jamix

Johtamisen kehittäminen

Yksi osaamisen kehittämisen painopiste on johtamisen kehittäminen. Kunnan johtoryhmä ja keskusten johtoryhmät kokoontuivat säännöllisesti. Yhteisiä koko kunnan esihenkilötilaisuuksia järjestettiin vuonna 2020 yhteensä viisi kertaa. Lisäksi jokaisessa palvelukeskuksessa esihenkilöillä oli omat johtoryhmien ja esihenkilöiden tapaamiset. Koronapandemian vuoksi vuoden 2021 aikana johtoryhmien ja esimiesten kokoukset ja tapaamiset siirtyivät lähitapaamisista verkon kautta tapahtuviin sähköisiin kokouksiin ja koulutuksiin.

Koko kunnan esihenkilövalmennusten painopisteeksi vuodelle 2021 määriteltiin psykososiaalisen kuormituksen tunnistaminen ja tukeminen. Psykososiaalisen kuormituksen tunnistaminen, puheeksiotto ja tukeminen lisättiin sekä varhaisen tuen malliin että kehityskeskustelulomakkeisiin. Esihenkilötilaisuuksissa esihenkilöitä valmennettiin sekä varhaisen tuen mallin käyttöön että kehityskeskusteluihin uusien lomakkeiden tukemana. Henkilöstön vaihtuvuuden hallitsemiseksi ja esihenkilöiden rekrytointivalmiuksien parantamiseksi syksyn esihenkilötilaisuuden teemana oli ammattitaitoinen rekrytointi.

Vuoden 2021 aikana aloitettiin myös esihenkilöryhmittäin (7 ryhmää) toteutetut työhyvinvointipulssitapaamiset, joissa kohdennetuissa tapaamisissa keskityttiin kunkin esihenkilöryhmän työhyvinvointi-, työturvallisuus ja työterveysjohtamisen haasteisiin sekä yhteistyön parantamiseen. Tapaamisia järjestettiin kaksi kertaa vuodessa kunkin esihenkilöryhmän kanssa. Kokemus oli sen verran lupaava, että tapaamisia tullaan jatkamaan myös vuoden 2022 aikana.

Henkilöstöraportti 2021

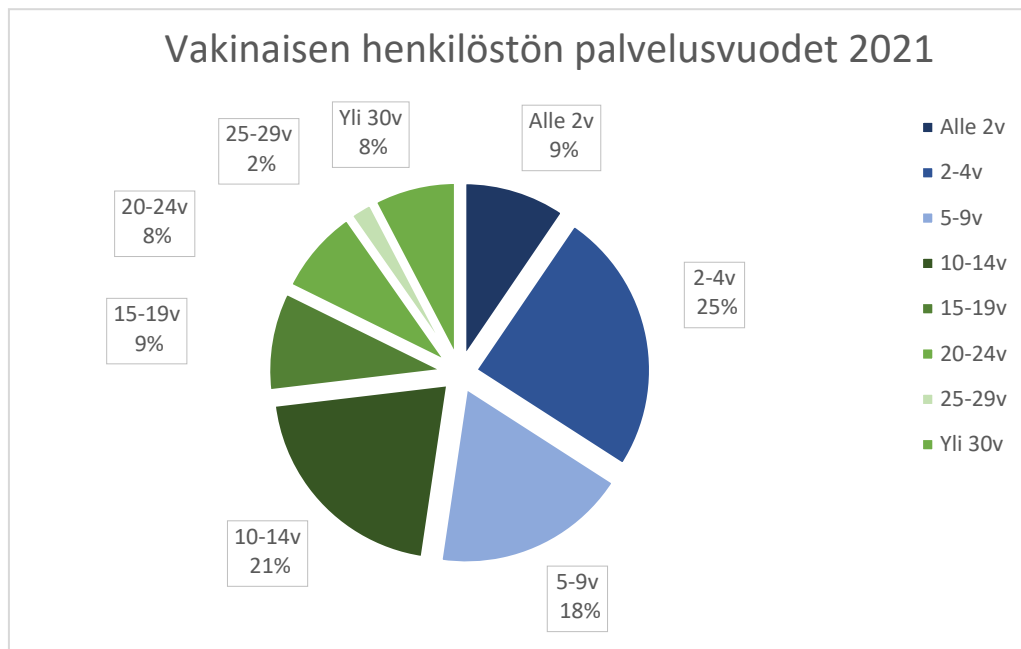
Vuoden 2021 alussa kaikille kunnan esihenkilöille hankittiin Eduhouse-koulutusympäristöön lisenssit. Lisenssit oikeuttivat esihenkilöt käyttämään Eduhousen satojen verkkokoulutusten tarjontaa rajattomasti. Johtoryhmän toimesta esimiehille laadittiin koulutusohjelma, joka sisälsi sekä henkilöstötyön-, etätyön-, talous- ja turvallisuusjohtamisen että oman työn ja työajan hallintaan liittyviä koulutuksia.

Syksyllä 2020 yhdessä Kirkkonummen, Kauniaisen ja Siuntion kanssa käynnistyneeseen KuntaPROjohtaja -valmennukseen osallistui 11 esihenkilöä Vihdistä. Koulutus toteutettiin oppisopimuskoulutuksena. Kouluttajana oli liiketalousopisto Perho, rahoittajana Omnia. Hyvää palautetta saanut koulutuskokoanaisuus päättyi keväällä 2022.

Henkilöstön palvelusaika

Perinteisesti kunnissa henkilökunnan vaihtuvuus on ollut pienempää kuin yksityisellä sektorilla. Viimeisten vuosien aikana vaihtuvuus on lisääntynyt myös kunnissa. Tämä trendi näkyy myös Vihdissä. Vuoden 2021 lopussa yli puolet kunnan henkilöstöstä oli ollut Vihdin kunnan palveluksessa alle 10 vuotta: 52 % kunnan vakinaisesta henkilöstöstä oli ollut kunnan palveluksessa alle kymmenen vuotta ja 48 % yli kymmenen vuotta. Lähivuosien kiihtynyttä vaihtuvuutta kuvaa se, että kolmasosa henkilöstöstä (34 %) oli vuonna 2021 ollut kunnan palveluksessa alle 5 vuotta. Pitkään palvelleista 18 % yli ollut kunnan palveluksessa 20 vuotta, 8 % yli 30 vuotta.

Taulukko 12: Vakinaisen henkilöstön palvelusvuodet 2021



Henkilöstöraportti 2021

Henkilöstön keski-ikä ja sukupuoli

Henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2021 vakinaisessa palvelussuhteessa olevilla työntekijöillä 46,47 vuotta (2020: 46,06, 2019: 46,2, 2018: 45,74 v.). Edellisestä vuodesta vakinaisen henkilöstön keski-ikä nousi 0,41 vuotta. Koko henkilökunnan keski-ikä oli 44,83 vuotta.

Keskuksittain tarkasteluna nuorin henkilökunta oli sivistyspalveluissa. Siellä vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 45,86 vuotta (vakinaisten ja määräaikaisten yhteensä 44,02 v.) Vanhin henkilökunta oli infra- ja tukipalveluissa: vakinaisten keski-ikä 48,29 vuotta (vakinaisten ja määräaikaisten yhteensä 47,99 v). Konsernipalveluissa vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli 47,89 vuotta (vakinaisten ja määräaikaisten yhteensä 45,88 v.). Elinvoimapaalveluissa vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli 47,56 vuotta (vakinaisten ja määräaikaisten yhteensä 45,98 v.).

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä:

Palvelukeskuksen_nimi	Naisten lkm	Miesten lkm	Henkilömäärä	Ikä
⊕ Elinvoimapaalvelut	25	16	41	47,56
⊕ Infra- ja tukipalvelut	123	50	173	48,29
⊕ Konsernipalvelut	24	12	36	47,89
⊕ Sivistyspalvelut	590	75	665	45,86
Yhteensä	762	153	915	46,47

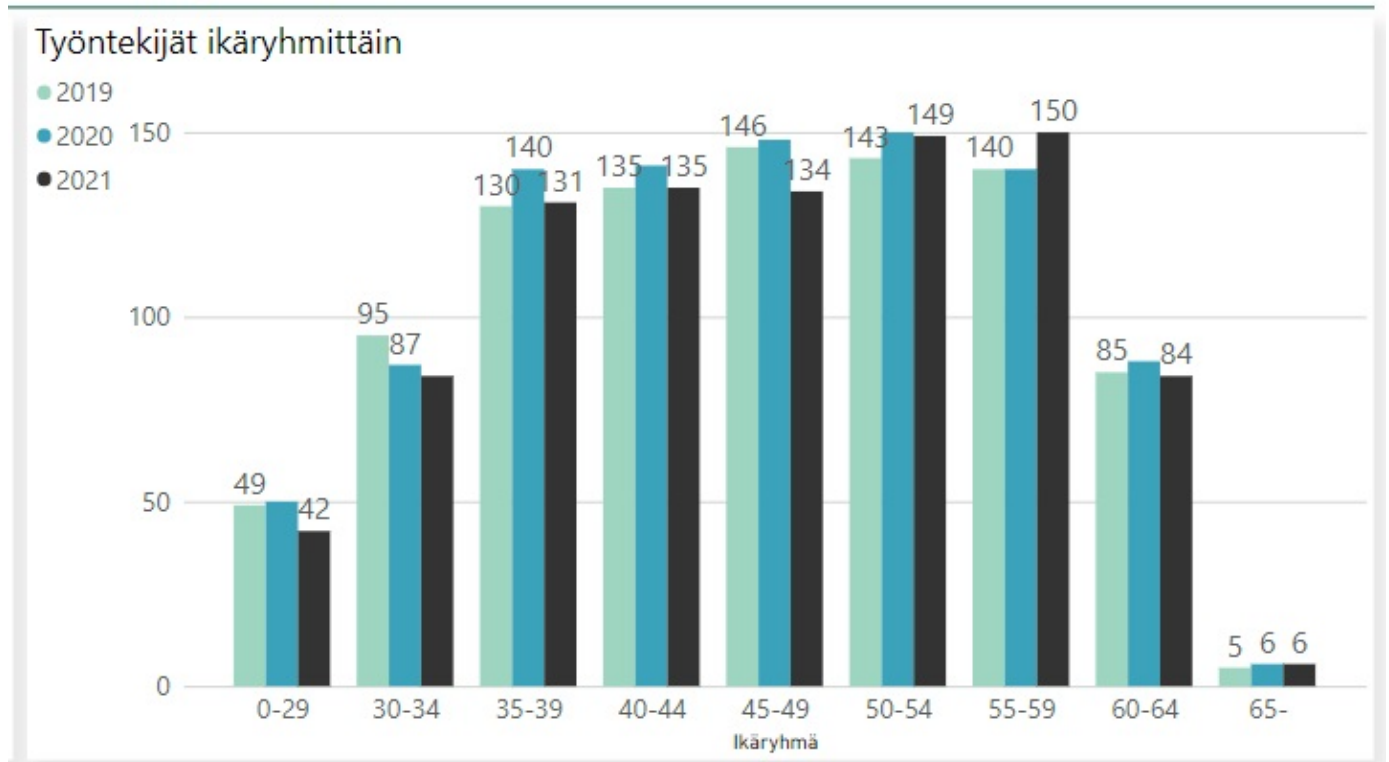
Koko henkilöstön (vakinaiset ja määräaikaiset) keski-ikä

Palvelukeskuksen_nimi	Naisten lkm	Miesten lkm	Henkilömäärä	Ikä
⊕ Elinvoimapaalvelut	29	18	47	45,98
⊕ Infra- ja tukipalvelut	132	55	187	47,99
⊕ Konsernipalvelut	38	22	60	45,88
⊕ Sivistyspalvelut	776	103	879	44,02
Yhteensä	975	198	1173	44,83

Taulukossa 13 on kuvattu vakinaisen henkilöstön ikärakennetta vuosina 2019-2021. Työntekijöistä alle 30-vuotiaita oli 4,6 %, alle 40-vuotiaita 28 %, alle 50-vuotiaita 57,5 % ja alle 60-vuotiaita 90,2 %. Lukumääräisesti kunnassa on eniten 55-59 -vuotiaita työntekijöitä. Ikäryhmittäin tarkasteluna huomio kiinnittyy siihen, että kunnassa on varsin vähän alle 35-vuotiaita työntekijöitä (13,7 %).

Henkilöstöraportti 2021

Taulukko 13: Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 2019-2021



Ikäryhmittäin tarkasteluna nuorempien ikäluokkien määrä on selvästi alentunut edellisistä tarkasteluvuosista. Merkittävin kasvu on puolestaan tapahtunut ikäluokassa 55-59 vuotta.

Naisia kunnan koko henkilöstöstä oli 83,12 % (975) ja miehiä 16,88 % (198). Vakinaisen henkilöstön osalta naisia oli 83,28 % ja miehiä 16,72 %. Suhdeluku vakinaisen henkilöstön osalta naisten ja miesten välillä on pysynyt viimeisten vuosien aikana lähes samalla tasolla (v. 2020; 83,42% /16,58%, v. 2019: 83,8% / 16,2 % ja v. 2018: 83,6% / 16,4 %). Eniten naisia sekä lukumääräisesti, että suhteellisesti oli sivistyspalvelut palvelukeskuksessa: naisten osuus siellä oli 88,3 % (776 naista/103 miestä). Vastaavasti suhteellisesti miehiä oli eniten elinvoimakeskuksessa: miesten osuus oli 38,3 % (18 miestä/29 naista), konsernipalveluissa 36,7 % (22 miestä/38 naista), infra- ja tukipalvelukeskuksessa 29,4 % (55 miestä/132 naista).

Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

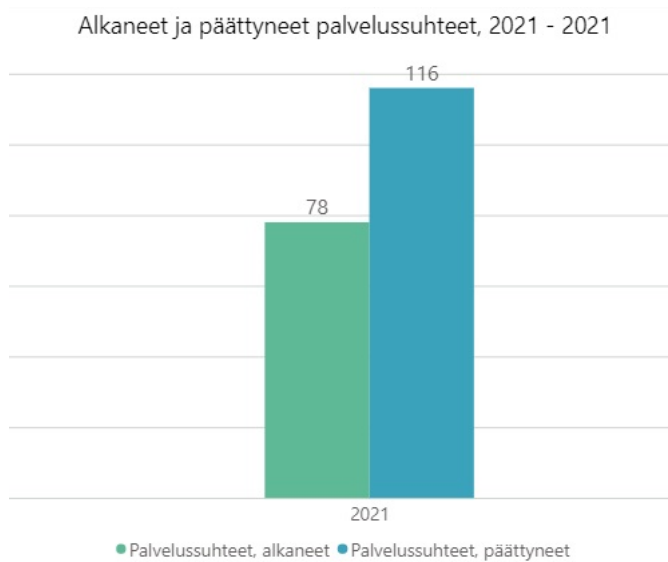
Vuonna 2021 vakinaisen henkilökunnan lähtövaihtuvuus oli 12,7 % (v.2020 8,1 %; v. 2019:11,1 %, v. 2018:11,6 %). Luku oli kaikkien korkein 10 vuotisen tarkasteluhistorian aikana. Kaikkiaan 116 työntekijän palvelusuhde päättyi vuoden 2021 aikana. Yhteensä 21 työntekijää jäi eläkkeelle, 95 palvelussuhteista päättyi muista syistä. Suurin ryhmä muista syistä päättyneistä palvelussuhteista oli henkilön omaehtoinen irtisanoutuminen työpaikan vaihtamisen vuoksi. Viisi terveystieteiden laitoshuoltajaa siirtyi vuoden vaihteessa Karviaiseen, joitakin työsuhteita purkautui koeaikana ja muutama palvelussuhde jouduttiin päättämään työntekijän työkyvyttömyyden vuoksi.

Henkilöstöraportti 2021

Taulukko 14: Henkilöstön vaihtuvuus vuosina 2012 – 2021

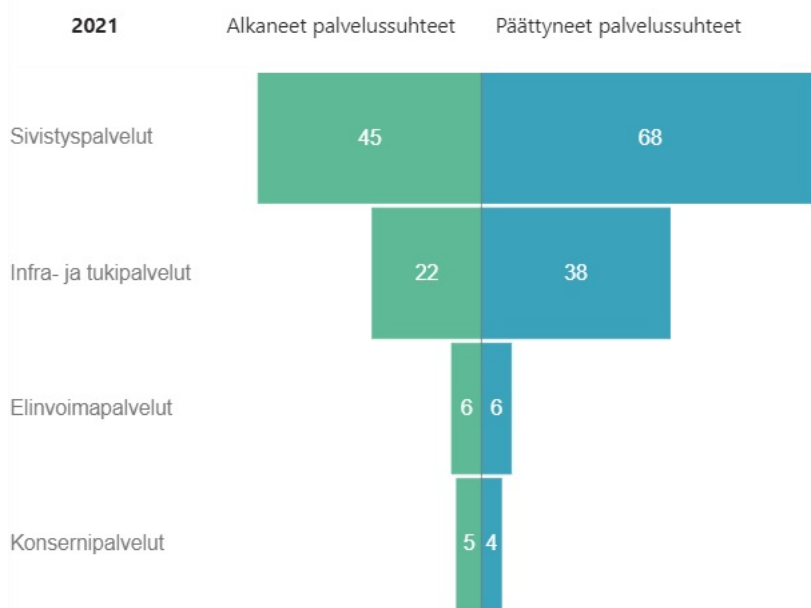
	Alkaneet palvelusuhteet	Päätyneet palvelussuhteet		Henkilöstömäärä 31.12. (vakinaiset)
Vuosi	Uudet vakinaiset ja vakinaistetut	Eläkkeelle	Eronneet	
2012	106	29	46	946
2013	103	30	50	966
2014	90	36	52	962
2015	50	22	48	943
2016	64	31	38	942
2017	49	29	49	918
2018	123	32	76	932
2019	85	26	81	934
2020	97	22	55	950
2021	78	21	95	915

Taulukko 15: Alkaneet ja päätyneet palvelussuhteet vuonna 2021 koko kunnassa



Henkilöstöraportti 2021

Taulukko 16: Alkaneeet ja päättäneet palvelussuhteet palvelukeskuksittain vuonna 2021



Henkilöstömäärään suhteutettuna suurin lähtövaihtuvuus oli infra- ja tukipalvelukeskuksessa (22 %) ja elinvoimakuksessa (14,6%). Konsernipalvelujen lähtövaihtuvuus oli (11,1 %) ja sivistyskeskuksen (10,2 %).

Ammattiryhmittäin tarkasteluna lukumääräisesti eniten palvelussuhteita päättyi/ vaihtuvuutta oli sivistyskeskuksessa varhaiskasvatuksen lastenhoitajilla (15), ja varhaiskasvatuksen opettajilla (13), (erityisopettajilla (6), luokanopettajilla (6), kouluohjaajilla/koulu- ja iltapäiväkerho-ohjaajilla (7). Infra- ja tukipalvelukeskuksessa vaihtuvuus kohdistui erityisesti ateria- ja puhdistuspalveluihin (laitoshuoltajat/13, ruokapalvelutyöntekijät/5, yhdistelmätyöntekijät/5) sekä kunnallistekniikkaan (työkoneen kuljettajat/4). Elinvoimakuksessa palvelussuhteen päättäneissä oli yksittäisiä työntekijöitä: erityisesti vaihtuvuus vaikutti kaavoituksessa ja maankäyttöpalveluissa sekä ympäristöpalveluissa. Konsernipalveluissa vaihtuvuus kohdistui taloushallintoon, hallintopalveluihin ja joukkoliikennepalveluihin.

Erityisen harmillisia olivat erityisesti varhaiskasvatuksen opettajien, erityisopettajien/erityisluokanopettajien, ateria- ja puhdistuspalveluhenkilöstön sekä koko teknisen sektorin irtisanoutumiset, sillä osaavan, ammattitaitoisen henkilöstön saatavuudessa oli samaan aikaan merkittäviä haasteita juuri noissa ammattiryhmissä.

Ero alkaneiden ja päättäneiden vakinaisten palvelussuhteiden määrässä johtuu siitä, että erityisesti sivistyskeskuksessa kaikkiin vakinaisiin virkoihin/työsuhteisiin ei kelpoisten hakijoiden puuttuessa viranhaltijoita/työntekijöitä voitu palkata vakinaisiin palvelussuhteisiin, vaan virat/työsuhteet jouduttiin täyttämään määräaikaistena. Toinen alkaneiden ja päättäneiden palvelussuhteiden eroa selittävä tekijä on avoinna olevat rekrytoinnit tarkasteluhetkellä 31.12.2021. Erityisesti infra- ja tukipalvelut palvelukeskuksessa työsuhteita oli täyttämättä tai rekrytointi oli kesken vuoden lopussa.

Täytettyjen lähtöhaastattelulomakkeiden ja tehtyjen lähtöhaastattelujen perusteella merkittävimpiä syitä vakinaisen henkilökunnan työpaikan vaihtoihin olivat uuden työpaikan vetovoimatekijät kuten uudet haasteet, urakehitys, parempi palkkaus, paikkakunnalta muutto tai muut henkilökohtaiset syyt. Uusina syinä palvelussuhteiden päättymiseen mainittiin uupuminen ja jopa väsymisestä johtuva uran

Henkilöstöraportti 2021

vaihtaminen. Joissakin tapauksissa työntövoimatekijöiksi mainittiin Vihdin palkkataso sekä työilmapiirin liittyneet tekijät.

Toistaiseksi voimassa olevassa, uudessa palvelussuhteessa aloitti yhteensä 78 henkilöä, joista 15 työntekijää vakinaistettiin useiden määräaikaisten työsuhteiden jälkeen (v. 2020: 21, v. 2019: 23 v. 2018 42). Eniten vakinaistamisia tehtiin sivistyskeskuksessa.

Eläköityminen

Kuntien eläkevakuutus on ennustanut Vihdin kunnasta vuosina 2020 - 2030 eläkkeelle jäävän henkilöstömäärän. Ennuste perustuu henkilöstön aiemman eläkelainsäädännön mukaisiin vanhuuseläkeisiin ja aiemman toteuman mukaan arvioituihin työkyvyttömyyseläkkeiden määriin. Vuodesta 2005 lähtien eläkkeelle jäämisikä on ollut pääsääntöisesti valittavissa 63 ja 68 vuoden välillä. Tämä tekee henkilöstösuunnittelusta entistä haasteellisempaa.

Keskimäärin Vihdissä jää ennusteen mukaan eläkkeelle noin 35 henkilöä/vuosi, eli 3,8 % henkilöstöstä. Vanhuuseläkkeelle jääviä tulee tarkastelujakson aikana olemaan keskimäärin 23 henkilöä/vuosi. Vuonna 2021 eläkkeelle jäi yhteensä 21 henkilöä. Näistä 7 oli varhaiskasvatuksen tehtävistä, 5 opetuksen tehtävistä, 1 konsernipalveluiden tehtävistä, 6 ateria ja puhdistuspalvelutehtävistä, 2 kirjastopalvelujen tehtävistä ja 1 elinvoimapaalvelujen tehtävistä.

Taulukko 17: Eläköitymisennuste/KEVA

Eläköitymisennuste 2022 -2031				
Vuosi	Vanhuuseläke	Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläke	Eläkkeet yht.
2022	19	7	6	32
2023	15	7	6	28
2024	23	7	5	35
2025	25	7	6	38
2026	20	7	5	32
2027	25	6	5	36
2028	28	6	5	39
2029	26	6	5	37
2030	28	6	5	39
2031	23	5	5	33
	232	64	53	349

Henkilöstöraportti 2021

Taulukko 18: Eläköityminen Kevan ennusteeseen nähden

	Vanhuuseläkkeelle jääneet toteuma	Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneet toteuma	Kevan ennuste vanhuuseläke	Kevan ennuste Työkyvyttömyyseläke
2018	32	1	24	6
2019	24	2	28	6
2020	20	2	17	6
2021	19	2	18	6
Luvuissa ei ole mukana osatyökyvyttömyyseläkkeet				

Neljän vuoden jaksolla tarkasteltuna vanhuuseläkkeelle jääneiden ennuste on lähellä toteutunutta. Kahden viime vuoden aikana vanhuuseläkkeelle eläköityneitä on ollut hiukan enemmän kuin ennusteessa. Hyvänä merkinä on se, että kunnan kannalta työkyvyttömyyseläkkeitä on ollut koko tarkastelujakson aikana vähemmän kuin ennusteessa.

Eläkeuudistuksen myötä osa-aikaeläke ja varhennettu vanhuuseläke poistuivat vuoden 2017 alussa. Tilalle tulivat osittainen varhennettu vanhuuseläke ja työuraeläke. Osittainen varhennettu vanhuuseläke korvasi osa-aikaeläkkeen. Osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle voi jäädä työntekijä, joka on täyttänyt 61 vuotta eikä saa mitään muuta työeläkettä. Työuraeläke on puolestaan tarkoitettu niille yli 63 vuotta täyttäneille henkilöille, jotka ovat olleet töissä vähintään 38 vuotta ja joiden työkyky on heikentynyt pysyvästi. Kuntien eläkevakuutuslaitos ei raportoi kunnille osittaisten varhennettujen vanhuuseläkkeiden määrää, joten niiden määrää ei tiedetä. Työuraeläkkeitä ei myönnetty yhtään Vihtiin vuonna 2021.

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle eli osakuntoutustuelle vuonna 2021 jäi 8 henkilöä (v. 2020: 11, v. 2019: 11, v. 2018: 11). Osatyökyvyttömyyseläkkeistä 6 oli määräaikaista, 2 toistaiseksi voimassa olevia. Seitsemän näistä kahdeksasta osatyökyvyttömyyseläpäätöstä myönnettiin psyykkisistä syistä. Vuonna 2020 aiemman eläkelain mukaisella osa-aikaeläkkeellä oli 1 työntekijä.

Työkyvyttömyyseläkkeitä eli kuntoutustukia myönnetään pitkittyneisiin työkyvyttömyyksiin yleensä siinä vaiheessa, kun sairauslomaa on myönnetty yhdenjaksoisesti vähintään 300 arkipäivää. Vihdissä tavoitteena on, että pitkällä sairauslomalla olevien työntekijöiden tilannetta pitkän sairauspoissaolon aikana useita kertoja, jotta työhön paluun mahdollisuudet pystytään arvioimaan mahdollisimman oikea-aikaisesti. Vuoden 2021 aikana kokoaikaisella kuntoutustuella oli seitsemän henkilöä (v. 2020: 8 henkilöä), joista kuuden työsuhte on sittemmin päättynyt.

Keva palveluntuottajan kuntoutuspalvelusta hyödynnettiin kerran. Vuonna 2021 ei toteutunut yhtään Kuntien eläkevakuutuslaitos (KEVA) myöntämää työkokeilua (v. 2020: 0, v. 2019: 1, v. 2018:3). Sen sijaan useiden työntekijöiden työhön paluuta tuettiin sairausloman jälkeen Kelan osasairauspäivärahalla.

Yksi aikaisempina vuosina henkilöstöraportissa raportoitu tunnusluku oli varhaiseläkemenoperusteinen eläkemaksu (VARHE-maksu). Eläkeuudistuksen yhteydessä varhaiseläkemenoperusteinen eläkemaksu poistui. Tilalle tuli työkyvyttömyyseläkemaksu, joka lasketaan etukäteen toteutuneiden työkyvyttömyyseläkkeiden mukaan prosentteina palkkasummasta ja peritään osana työnantajan palkkaperusteista eläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu (samoin kuin VARHE-maksukin) vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista: sitä ei siis aiheudu

Henkilöstöraportti 2021

osatyökyvyttömyyseläkkeistä ja osakuntoutustuista. KEVAN asiakkaiden keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu oli vuonna 2021 oli 1,2 % (v. 2020: 1,0 % Vihdissä työkyvyttömyyseläkemaksu oli Kuel:n osalta 1,42 % (v. 2020: 0,83 %) ja Vael:n osalta 1,33 % (v. 2020 1,36 %).

Riittävä henkilöstön saatavuus

Riittävä henkilöstömäärä pyritään turvaamaan kehittämällä rekrytointia ja uuden henkilöstön perehdytystä, panostamalla olemassa olevan henkilöstön työhyvinvointiin sekä mahdollistamalla työssä olevan henkilöstön työssä jatkaminen mahdollisimman pitkään.

Vihti houkutteleva työnantaja

Henkilöstön saatavuuteen vaikuttaa myös se, miten Vihdin kunta näyttäytyy esimerkiksi työpaikkailmoituksissa ja kuinka sujuva ja ammattimainen rekrytointiprosessi on. Asiaan vaikuttaa myös se, minkälaiseksi työnantajaksi kunta koetaan, kuinka henkilökunta viihtyy työssään ja millaista työnantajakuva henkilökunta viestii omalle verkostolleen.

Vuonna 2021 rekrytointeja oli 40 enemmän kuin vuonna 2020. Yhteensä vuonna 2021 Vihdissä oli avoinna 355 rekrytointia (v. 2020: 315, v. 2019: 341, v. 2018: 332). Hakemuksia saapui yhteensä 2409 eli keskimäärin 14,7 hakemusta (v. 2020: 10,6, v. 2019: 9, v. 2018: 11,3) yhtä avointa tehtävää kohde. Avoimiin tehtäviin tuli keskimäärin 4,1 hakemusta enemmän kuin edellisellä vuonna.

Rekrytoinneista 124 (v. 2020: 133, v. 2019: 127, v. 2018: 147) koski virkasuhteita ja 231 (v. 2020: 182, v. 2019: 214, v. 2018: 230) työsuhteita. Vakinaiseen työ- tai virkasuhteeseen haettiin henkilöä 102 rekrytoinnissa (v. 2020: 107, v. 2019: 122, v. 2018: 140), määräaikaisiin 253 rekrytoinnissa (v. 2020: 208, v. 2019: 219, v. 2018: 227).

Hakijoiden kotipaikkakunnat

Rekrytoinnit tehtiin pääasiassa sähköisen Kuntarekry -järjestelmän kautta. Kuntarekry-järjestelmästä saatiin neljännen kerran koko vuodelta tilastotietoa hakijoista. Hakijoista 37,6 % oli vihtiläisiä, 19 % pääkaupunkiseudulta ja 12,6 % Lohjalta.

Kunnittain eriteltynä hakijoiden kotipaikkakunnat neljän viime vuoden ajalta:

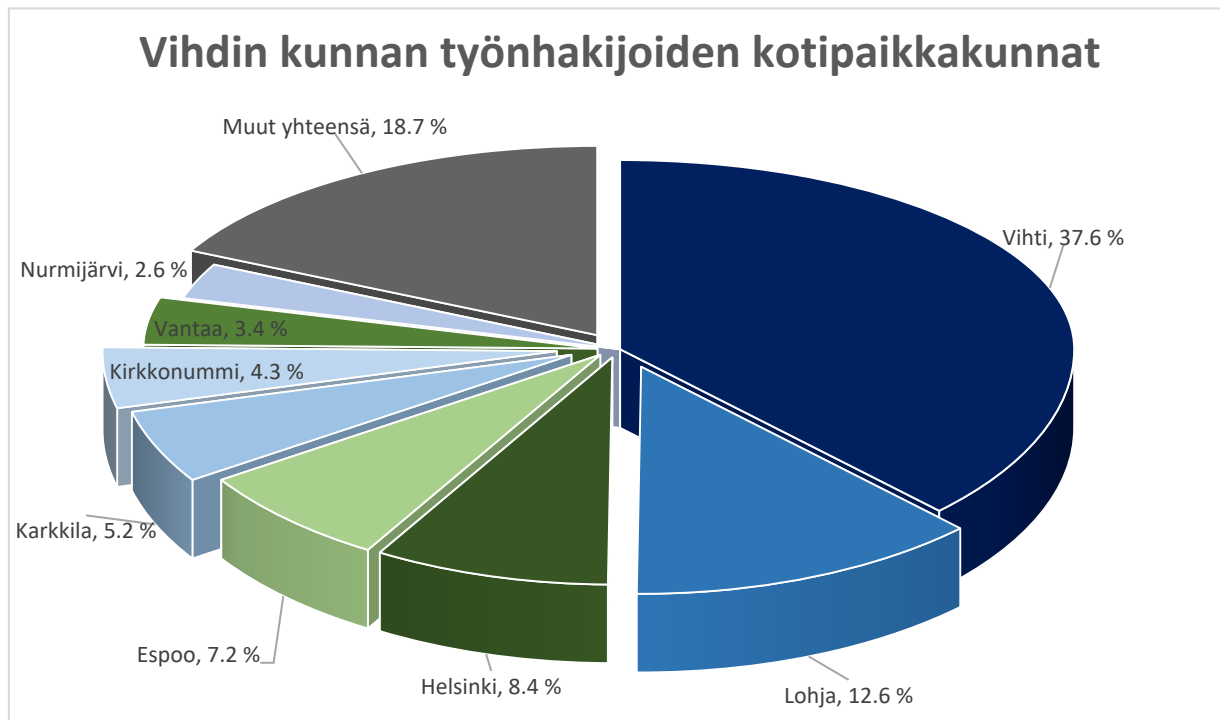
- Vihti 37,6 % (v. 2020: 35,6%, v. 2019: 32,5%, v. 2018: 30,5 %)
- Lohja 12,6 % (v. 2020: 13,3%, v. 2019: 11,1%, v. 2018: 11,8 %),
- Helsinki 8,4 % (v. 2020: 7,6%, v. 2019: 10,3% v. 2018: 10,8 %),
- Espoo 7,2 % (v. 2020: 7,7%, v. 2019: 7,5 %, v. 2018: 6,7 %),
- Karkkilasta 5,2 % (v. 2020: 4,5%, v. 2019: 4,7 %, v. 2018: 4,8 %),
- Kirkkonummi 4,3 % (v. 2020: 2,9%, v. 2019: 3,1 %, v. 2018: 4,2 %),
- Vantaa 3,4 % (v. 2020: 2,9%, v. 2019: 2,9 %, v. 2018: 3,3 %),
- Nurmijärveltä 2,6 % (v.2020: 2,8%, v. 2019: 2,6 %, v. 2018: 2,4 %))
- Muu 18,7 % (v. 2020: 19,2 %, v. 2019: 23%, v. 2018: 24 %)

Henkilöstöraportti 2021

Muu ryhmään hakemuksia tuli mm. Turusta, Hyvinkäältä, Salosta, Siunttiosta, Jyväskylästä ja Tampereelta. Ulkomailta hakemuksia tuli 0,3 %. Hakijoita oli kaikkiaan 86 eri paikkakunnalta (v. 2020; 103, v. 2019: 101).

Hakijoiden kotipaikkakuntien mukaan näyttää siltä, että suurin osa työpaikkaa Vihdistä hakeneet ovat olleet koko nelivuotiskauden Vihdistä, pääkaupunkiseudulta ja Vihdin naapurikunnista.

Taulukko 19: Työnhakijoiden kotipaikkakunnat vuonna 2021



Ikäryhmittäin tarkasteluna eniten Vihtiin haki 40-49 – vuotiaita (26,7%) ja 30-39 -vuotiaita (26 %). Naisia hakijoista oli 75 % (v. 2020: 75%, v. 2019: 71%, v. 2018: 75 %) ja miehiä 25 % (v. 2020; 25%, v. 2019: 29%, v. 2018: 25 %).

Huolellinen perehdytys nopeuttaa henkilön sitoutumista työnantajaan ja työyhteisöön sekä helpottaa alkuun pääsemistä uusissa työtehtävissä. Uusien työntekijöiden perehdyttämistä ei voi koskaan korostaa liikaa. Työtehtäviin ja työyhteisöön perehdyttäminen tapahtuu työpaikalla ja siitä vastaa aina esimies. Erityisen haastavaa perehdyttäminen on ollut kahden viime vuoden aikana etätyöhön tulevien työntekijöiden osalta. Lähityössä haasteena on puolestaan ollut määräaikaisten perehdytys, tilanteessa, jossa osaavien määräaikaisten työntekijöiden saatavuus on vaikeutunut.

Vihdin kunnan henkilöstötyön käytänteisiin uudet esimiehet perehdytetään henkilökohtaisissa tapaamisissa henkilöstöjohtajan, työhyvinvointikoordinaattorin ja henkilöstöasiantuntijan kanssa. Kaikkien uusien työntekijöiden perehdyttämistilaisuus, jossa on ollut paikalla koko kunnan johtoryhmä ja johon on liittynyt kiertoajelu, jossa on tutustuttu kunnan kehityskuvaan ja kunnan palveluverkkoon, on valitettavasti jouduttu kahden viime vuoden aikana jouduttu perumaan koronan vuoksi. Mutta järjestetään kaikille kolmen vuoden tulijoille yhtä aikaa vuonna 2022.

Työssä jaksava ja viihtyvä henkilöstö

Sosiaalisen pääoman mittaus

Henkilöstön työhyvinvointia mitataan vuorovuosin laajalla työtyytyväisyyskyselyllä ja sosiaalisen pääoman mittauksella. Vuonna 2021 oli sosiaalisen pääoman mittauksen vuoro. Sosiaalisen pääoman mittauksessa tutkitaan työyhteisöjen yhteisöllisyyttä, joka korreloi voimakkaasti koettuun työhyvinvointiin. Mittauksessa on kaikkiaan kahdeksan kysymystä, joista viisi mittaa työyhteisön toimivuutta ja kolme esihenkilötyötä. Työyksiköt työstivät tuloksista työyksikön toimenpidesuunnitelman, erityiskohteena kaikkia työyhteisöjä pyydettiin keskittymään toimenpidesuunnitelmissaan työyhteisössä nousseiden toimenpiteiden lisäksi yhteisöllisyyden lisäämiseksi ja uusien työntekijöiden sitouttamiseksi liittyviin toimenpiteisiin.

Kuntatasolla vuoden 2021 tulokset osoittivat hienoista kehitystä vuoteen 2019 tapahtuneen seuraavissa arvioissa:

- Pidämme toisiamme ajan tasalla työasioissa +0,03
- Esimieheeni voi luottaa, + 0,03
- Esimieheeni kohtelee alaisiaan oikeudenmukaisesti, +0,04

Koronapandemiasta johtuen oli oletettavaa, että kokemus yhteisöllisyydestä heikentyi hieman ja näin kävikin:

- Työyhteisöni jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita, -0,07
- Asenteemme on "toimimme yhdessä", -0,07

Vaikka tuloksissa olikin pientä pudotusta vuoteen 2019 nähden, oli ehkä jopa hieman yllättävää, että yhteisöllisyyttä koettelevasta koronavuodesta huolimatta kaikki mitattavat asiat olivat vuoden 2017 tuloksia paremmat.

Taulukko 20: Sosiaalisen pääoman mittaus, tulokset vuonna 2017, 2019, 2021, koko kunta

SOSIAALISEN PÄÄOMAN MITTAUS	2021 VIHDIN KUNTA KA (553)	2019 VIHDIN KUNTA KA (578)	2017 VIHDIN KUNTA KA (
Pidämme toisiamme ajan tasalla työasioissa	3,95	3,92	3,82
Työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita	3,78	3,85	3,77
Työyhteisön jäsenet ottavat työssään huomioon muiden esittämät parannusehdotukset parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen.	3,83	3,85	3,75
Asenteemme on "Toimimme yhdessä"	3,83	3,90	3,76
Koen tulevani ymmärretyksi ja hyväksytyksi työyhteisössäni	4,13	4,17	4,05
Esimieheeni voi luottaa	4,31	4,28	4,14
Esimieheeni kohtelee alaisiaan ystävällisesti	4,42	4,44	4,29
Esimieheeni kohtelee alaisiaan oikeudenmukaisesti	4,25	4,21	4,03
Yhteensä	4,06	4,08	3,95

Kunnan esihenkilötilaisuuksissa vuoden 2021 aikana käytiin läpi työhyvinvoinnin edistämisen teemoja: mielen hyvinvoinnin tuen työkaluja esihenkilötyöhön työpsykologin johdolla, varhaisen tuen toimintatapaa ja psykososiaalisen kuormituksen hallintakeinoja sekä palautumista. Palautumisteemaa lähestyttiin myös esihenkilöille kohdennetulla yksilöllisellä firstbeat-mittauksella, johon jokainen sai henkilökohtaisen hyvinvointianalyysin sekä palautteen.

Henkilöstöraportti 2021

Koronapandemian vaikutukset työhyvinvointiin

Koronapandemia koetteli edelleen vuoden 2021 ajan henkilöstön jaksamista. Vuoden 2020 lopulla maskisuositus laajeni kattamaan kaikki ammattiryhmät. Epävarmuus tulevasta ja pelko tartuntavaarasta koetteli koko henkilökuntaa. Erityisesti kuormittumista koettiin niissä tehtävissä, joissa kokopäiväinen etätyö ei ollut mahdollista. Suurimpina ammattiryhminä näissä olivat varhaiskasvatuksen, opetuksen sekä ateria- ja puhdistuspalvelujen henkilöstö.

Erityisesti opetuksen tehtävissä kuormitusta lisäsi sosiaalisten kontaktien minimoinnin kautta syntynyt kollegiaalisuuden vaje sekä koulun päiväohjelman porrastamisesta (tauot, ruokailut) johtuva taukojen lyheneminen tai vähyys. Kuormitusta toi myös altistumisista johtuvat karanteenit sekä näistä johtuva sijaistarve.

Altistumisia ja sairastumisia oli lukumääräisesti eniten varhaiskasvatuksessa, jossa työtä tehtiin tiimeissä ja jossa lähikontakteja sekä muun henkilökunnan että lasten kanssa oli mahdoton välttää.

Ateria- ja puhdistuspalveluille kuormitusta aiheutti lisääntyvä työmäärä puhdistuksen tarpeen lisääntymisen myötä sekä maskien käyttäminen fyysisessä työssä ja mm. keittiöiden lämmössä.

Etätyön vaikutuksista Vihdissä tehtiin vuoden 2021 aikaan ammattikorkeakouluopintoihin liittyvä opinnäytetyö. Kansallisen etätyöohjeiden mukaisesti hyvin vahva etätyösuositus velvoitti kaikkia, joiden tehtävät mahdollistivat etätyön, olemaan etätyössä lähes koko vuoden 2021. Tutkimustulosten pohjalta 80 % etätyötä tehneistä vastaajista koki työmatkojen jäädessä pois, lisääntyneen vapaa-ajan parantaneen heidän henkistä jaksamista, työstä palautuminen oli myös parantunut samoin kuin keskittymiskyky. Kuormitusta tuottavina etätyön puolina vastaajat nostivat esille sosiaalisten kontaktien puuttumisen, eristäytymisen, vapaamuotoisten tauko- ja käytäväkeskustelujen puuttumisen, toimimattomat tietoliikenneyhteydet sekä etätyön ergonomian.

Kunnan koronaan liittyviä toimenpiteitä johti kerran viikossa kokoontuva korona johtoryhmä. Lisäksi kunnan johdon edustajia oli Karviaisen pandemiatyöryhmässä.

Työn tauottamista tukemaan kunta hankki henkilöstön käyttöön vuoden alussa Break Pro -taukoliikuntasovelluksen, mikä koettiin hyväksi tavaksi muistuttaa taukojen pitämisestä sekä saada ohjattua taukoliikuntaa itselle sopivana ajankohtana. Tauskoliikuntasovellusta oli mahdollista hyödyntää myös kasvatus-, opetus ja asiakastyössä.

Työterveysyhteistyö työhyvinvoinnin edistäjänä

Työterveystoiminnan suunnittelu lähtee kunnan tarpeiden arvioinnista, joka on jatkuvaa niin työterveyshuollon ammattilaisten kuin työnantajan toimijoiden toimintaa. Tietoa saadaan mm. organisaation kuvauksesta, henkilöstörakenteesta, riskien arvioinneista, työhyvinvointikyselyistä, työterveyshuollon ja työsuojelun toteuttamista työpaikkaselvityksistä, työsuojelun seurantakäynneistä sekä työpaikan ja työterveyshuollon tiedoista kuten sairauspoissaoloista. Näitä tietoja hyödynnetään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, joka pitää sisällään myös toiminnan tavoitteet.

Neljä kertaa vuodessa kokoontuva työterveyshuollon ohjausryhmä suunnittelee ja arvioi toimintaa ja tavoitteiden saavuttamista. Työterveyshuolto raportoi sovitusti terveyteen ja työkykyyn liittyviä asioita, jotka käsitellään ohjausryhmässä. Työterveyshuollon ammattihenkilöillä oli edustus kunnan työsuojelutoimikunnassa ja sisäilmaryhmässä.

Henkilöstöraportti 2021

Työterveysneuvotteluja käytiin vuoden 2021 aikana yhteensä 54 (v. 2020: 50 kpl, v. 2019: 50 kpl, v. 2018: 46 kpl). Oikea-aikaisesti pidetyllä työterveysneuvottelulla voidaan edistää työntekijöiden työhön paluuta, ja siten estää tai lyhentää sairauspoissaoloja. Neuvottelujen määrän lisääntymistä on sen vuoksi pidettävä hyvänä asiana, ja yhtenä hyvänä mittarina hyvin toimivasta työterveysyhteistyöstä.

Työterveysneuvotteluissa oli työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon edustajien lisäksi tarvittaessa osallistujina myös työhyvinvointikoordinaattori henkilöstöpalveluiden edustajana sekä pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu työntekijän tukena.

Työssä jaksamista tuettiin järjestämällä kaksi Kelan Kiila-kuntoutuskurssia. Työterveyshuollon ohjausryhmässä päätettiin KIILA-kuntotustuskurssit kohdentaa ryhmille, joilla oli jaksamisen haasteita ja poissaolojen kasvua: toinen kurssi opettajille, toinen ateria- ja puhdistuksen sekä kiinteistöhoiton henkilöstölle. KIILA-kuntoutusten yleistavoitteena on parantaa työkykyä ja tukea työelämässä pysymistä.

Psyykkisistä syistä johtuvien sairauspoissaolojen lisääntyessä, tehtiin työterveyshuollon ohjausryhmässä keväällä 2021 päätös lyhytterapian pilotoinnista. Syksyllä lyhytterapiapilotti päätettiin kohdentaa opetustoimeen, kun erityisesti psyykkisistä syistä johtuvat sairauspoissaolot lähtivät nousuun nimenomaan opetustoimen henkilöstöllä. Kaksi työterveyshuollon työpsykologia oli saanut koulutuksen lyhytterapian antamiseen, joten pilotti päätettiin toteuttaa työterveyshuollossa. Tulokset pilotista tullaan saamaan keväällä 2022. Muilta osin työpsykologin toiminta painottui yksilöohjaukseen, muutamaan työpaikkaselvitykseen osallistumiseen sekä yhteen debriefingin järjestämiseen.

Työfysioterapeutti teki ergonomiaprojektin ateria- ja puhdistuksen toimialueelle ja työpaikkakäyntejä varhaiskasvatuksen ergonomiaan liittyen. Yksilökäynneillä työfysioterapeutti teki ns. fysioterapeuttisen diagnoosin, ohjasi soveltuvat omatoimiset aktiiviset harjoitteet, antoi asiakkaalle työergonomiaohjausta sekä tarvittaessa käynnin työpisteelle. Työfysioterapeutilla oli myös vakio-osuus kunnan työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun vetämissä työturvallisuuskorttikoulutuksessa.

Työhyvinvointikoordinaattori oli vuoden 2021 aikana mukana kahdeksassa (v. 2020; 6) työyhteisössä selvittämässä työyhteisöjen yhteistyön haasteita.

Varhaisen tuen ja puuttumisen toimintamalli

Varhaisen tuen ja puuttumisen päämääränä on työntekijän ja koko työyhteisön hyvinvoinnin tukeminen koko työuran ajan ja työkyvyttömyyden ehkäisy. Myös korvaava työ on osa varhaista tukemista. Keväällä 2021 päivitettiin varhaisen tuen ja puuttumisen malli. Päivityksen tavoitteena oli ajantasaistaa Vihdin kunnan varhaisen tuen käytännöt.

Keskeisimmät päivityssisällöt liittyivät psykososiaalisen kuormituksen hallinnan toimintatapoihin, mielen hyvinvoinnin tukeen sekä varhaisen tuen toimintatapaan koskien sairauspoissaolohälytyksiä (käytössä v. 2020 alkaen) ja varhaisen tuen keskusteluihin valmistautumista ja dokumentointia.

Koska mielenterveyssyistä johtuvissa sairauspoissaoloissa oli havaittu nousua, otettiin Vihdissä käyttöön mielen hyvinvoinnin tueksi toimintatapa, jossa työntekijän saadessa yli 14 vrk kestoisen (osissa tai yhtäjaksoisena) F-diagnoosin sairauspoissaolon työterveydestä tai työterveyden ulkopuolelta, esimies on yhteydessä työterveyshoitajaan työterveysneuvottelun järjestämiseksi. Tavoitteena on tukea varhaisessa vaiheessa työntekijän työkykyä ja työhön paluuta.

Henkilöstöraportti 2021

Erikoislääkärikonsultaatiot

Työterveyshuollon sopimus ei pääsääntöisesti kata työterveyshuollon ulkopuolisia erikoislääkäripalveluita. Työterveyslääkäri voi kuitenkin harkintansa mukaan työkykyyn liittyvissä selvittelyissä ja työkyvyttömyyden pitkittyessä ohjata asiakkaan erikoislääkärin konsultaatioon ja jatkotutkimuksiin hoito- ja kuntoutussuunnitelman tekemisen nopeuttamiseksi. Hoitovastuu erikoislääkärikonsultaatioissa säilyy kuitenkin työterveyshuollossa. Työterveyshuollon tilastojen mukaan erikoislääkärikonsultaatiokäyntejä oli vuonna 2021 yhteensä 113 kpl (v. 2020: 129 kpl, v. 2019: 131 kpl, v. 2018: 126 kpl). Läheteistä 49 % oli ohjautunut psykiatrialle (v. 2020; 24,5%), 23 % kirurgille/pääsääntöisesti ortopedille (v. 2020; 45,4%, 2019; 47,3%), 14 % korva-nenä-kurkkutaudeille (v.2020 19%, v. 2019; 23%), 10 % neurologille, 2 % ihotaudeille ja 2% fysiatriille.

Ortopedille suunnattuja, työterveyshuollon ulkopuolisia erikoislääkärikonsultaatioita oli edellisiä vuosia vähemmän, koska työterveyshuollossa oli vuonna 2021 oma ortopedi. Sen sijaan psyykkisen kuormituksen lisääntymisen vuoksi psykiatrialle jouduttiin suuntaamaan erikoislääkärikonsultaatioita kaksinkertaisesti edellisiin vuosiin verrattuna.

Break Pro -taukoliikuntaohjelma, IkäPlus -ohjelma, henkilökuntaedut

Helmikuussa 2021 koronapandemian edelleen jatkuessa, kuntaan hankittiin työasemille ladattava BreakPro-taukoliikuntaohjelma työn tauottamiseksi. Ohjelma sisälsi yli 100 lyhyttä taukoliikuntaohjelmaa. Ohjelma muistuttaa ja ohjaa taukoliikuntaa käyttäjän itse valitsemalla aikataululla. Taulukointiohjelmaa voi hyödyntää myös opetus-, kasvatus- ja asiakastyössä.

Loppuvuodesta 2021 Vihdin kunta lähti yhdessä WellPro Impact Solutions Oy:n kanssa kehittämään terveen ikääntymisen IkäPlus-ohjelmaa. Ohjelman tavoitteena on edistää muistiterveyttä, kognitiivista terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia. Osallistujia IkäPlus-ohjelma kannustaa tekemään mielekästä elämää edistäviä valintoja arjessa. Jokainen osallistuja saa henkilökohtaista tutkimustietoon pohjaavaa palautetta sekä vinkkejä muistiterveyteen ja hyvinvointiin liittyvistä asioista. Osallistumismahdollisuus matalan kynnyksen muistikartoitukseen sekä aktivointiohjelmaan tarjottiin jokaiselle yli 55-vuotiaalle työntekijälle (myös alle 55-vuotiaat saivat halutessaan osallistua, mutta vaikuttavuusanalyysin tuloksissa huomioidaan vain yli 55-vuotiaat).

Henkilöstöltä tulleen toiveen mukaisesti ePassin käyttöä laajennettiin hyvinvointipalveluihin liikunnan ja kulttuurin lisäksi. Vuosittainen täysimääräinen ePassi -etuuden määrä on 90 euroa / työntekijä. Lisäksi monet vihtiläiset yritykset tarjosivat kunnan henkilökunnalle alennuksia.

Syksyllä 2021 kilpailutettiin 50-vuotis- ja 60-vuotismerkkipäiviä viettävien, eläkkeelle siirtyvien ja pitkään palvelleiden (20v, 25 v, 30v, 35 v, 40 v.) työntekijöiden lahjat. Henkilöstöedustajista koostunut raati äänesti uuden vuosien 2022-2023 lahjavalikoiman sisällön.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, perhevapaat ja vuorotteluvapaat

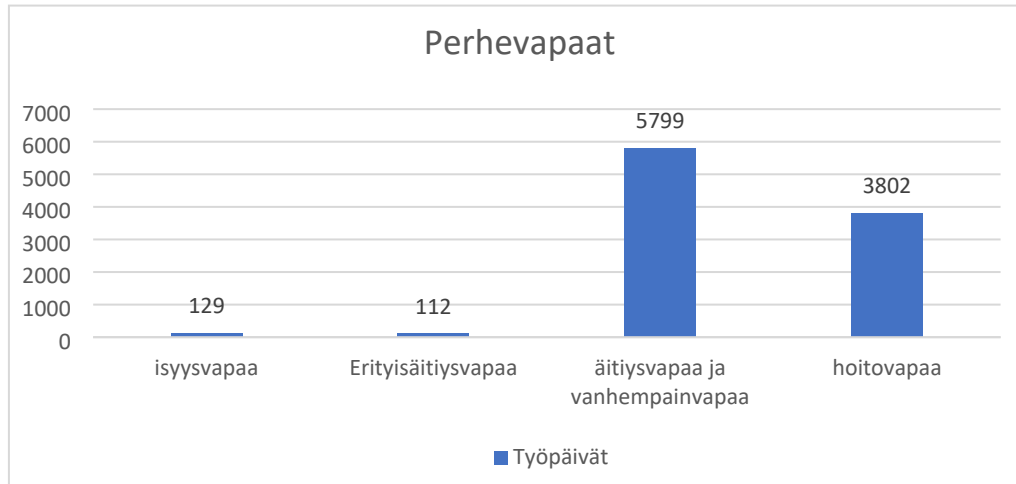
Strategian mukaisesti kunta pyrkii edesauttamaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Perhevapaita käytettiin vuonna 2021 yhteensä 9730 työpäivää:

- isyysvapaalla oli 11 henkilöä, yhteensä 129 työpäivää
- äitiys- ja vanhempainvapaalla 52 henkilöä, yhteensä 5799 työpäivää ja
- hoitovapaalla 38 työntekijää, 3802 työpäivää.

Henkilöstöraportti 2021

- Koronaviruspandemian edelleen jatkuessa määritteli Kela uudelleen erityisäitiysrahan perusteita. Erityisäitiysrahan piiriin nostettiin varhaiskasvatuksessa ja lähiopetustyössä työskentelevät opettajat. Erityisäitiysvapaoikeutta käytti vuonna 2021 Vihdin kunnassa 2 henkilöä., yhteensä 112 työpäivää

Taulukko 21: Perhevapaat vuonna 2021



Työnantajana kunta pyrkii mahdollistamaan henkilöstölle vuorotteluvapaan pitämisen. Vuorotteluvapaa edistää vuorottelijan työssä jaksamista ja antaa samalla työllistymismahdollisuuden työttömälle työnhakijalle. Vuonna 2021 vuorotteluvapaalla oli 7 henkilöä yhteensä 402 työpäivää.

Henkilöstöraportissa tarkasteltavissa sairauspoissaoloissa ei huomioida työntekijän poissaoloja tilapäisen hoitovapaan (kun alle 12-vuotias lapsi sairastuu) vuoksi. Nämä perhevapaisiin liittyvät poissaolot olivat lisääntyneet edellisestä vuodesta 40 kalenteripäivää (v. 2021: 1 244 kalenteripäivää, v. 2020: 1 202 kalenteripäivää, v. 2019: 966 kalenteripäivää, v. 2018: 1 195 kalenteripäivää).

Sairauspoissaolot

Työssä jaksavan ja viihtyvän henkilöstön yhtenä mittarina toimivat sairauspoissaolot. Vuodesta 2013 lähtien sairauspoissaoloja on seurattu kalenteripäivinä KT Kuntatyönantajien suositusten mukaisesti. KT on esittänyt uudet suositukset henkilöstökertomuksen sairauspoissaolojen raportointiin vuoden 2022 alusta alkaen. Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Kaikki sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä.

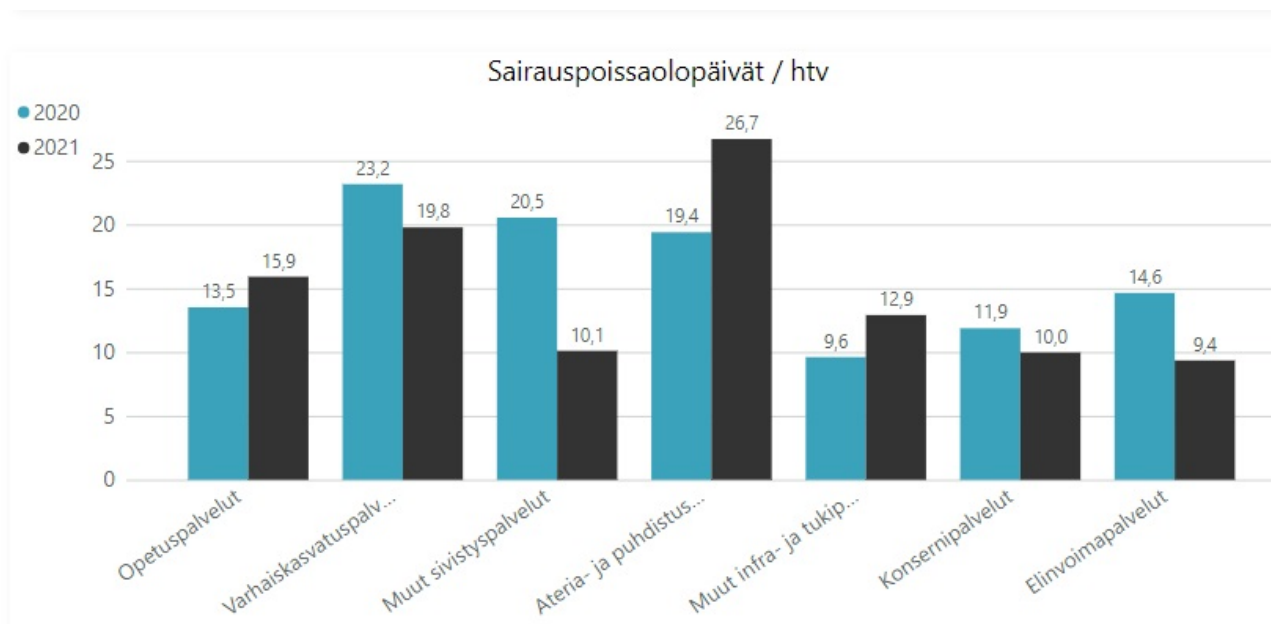
Aikaisempina vuosina Vihdissä on raportoitu sairauspoissaoloina sairaus- ja kuntoutustukipäivät omana kokonaisuutena ja työ- ja työmatkataturmat omana kokonaisuutena. Nyt kun raportointi muutetaan uusien KT kuntatyönantajien suositusten mukaiseksi, muutimme myös tähän raporttiin ilmoitettujen vertailuvuosien tunnusluvut uusien suositusten mukaiseksi. Keskimääräisiä sairauspoissaoloja raportoitaessa jakajana on käytetty HTV2 tunnuslukua työntekijämäärän sijasta.

Henkilöstöraportti 2021

Sairauspoissaolojen tarkempi raportointi on toteutettu kunta- ja palvelukeskustasolla, sekä niin, että suurimmat tulosalueet on raportoitu tulosalueitasolla, pienempiä tulosalueita on yhdistetty suuremmiksi raportointialueiksi (mm. muu sivistyskeskus ja muu infra- ja tukipalvelut) yksilönsuojan takaamiseksi.

Vihdin kunnassa oli sairauspoissaoloja ja työ- ja työmatkatapaturmia vuonna 2021 yhteensä 18 642 kalenteripäivää (v. 2020: 18 321 kalenteripäivää), keskimäärin 17,4 / htv2 (v. 2020: 17,2 / htv2, v. 2019: 18,5 / htv2). Lisäystä edelliseen vuoteen oli 321 kalenteripäivää.

Taulukko 22: Sairauspoissalot/HTV2 palvelukeskuksissa sekä suurimmilla tulosalueilla



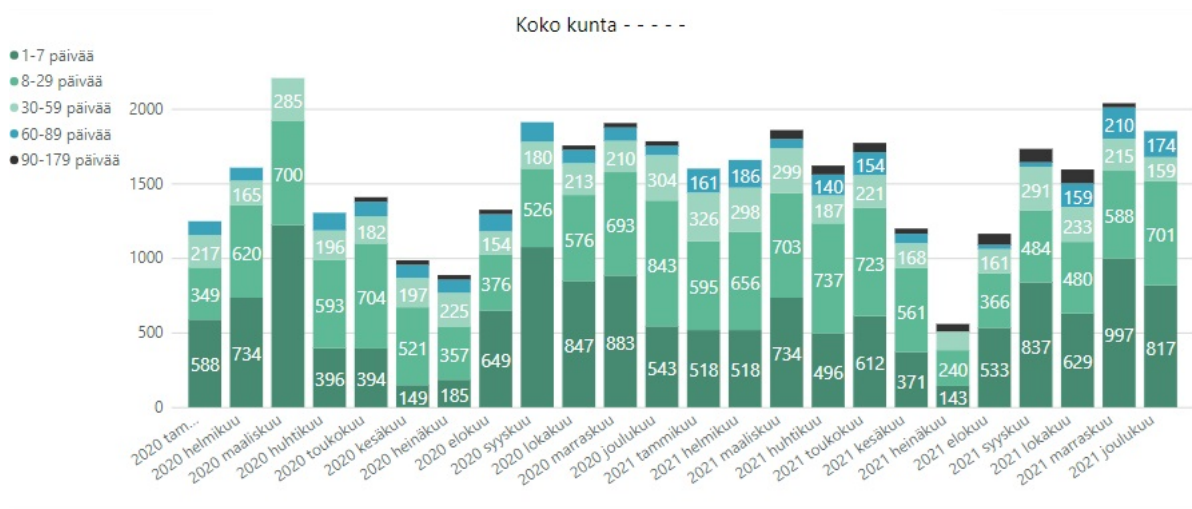
Tulosalueittain tarkasteltaessa sairauspoissaolojen määrää jaettuna henkilötyövuosilla niiden määrä oli laskeva elinvoimapalveluiden, konsernipalveluiden sekä varhaiskasvatuksen ja muun sivistyksen tulosalueilla. Sen sijaan opetuksessa, ateria ja puhdistuksen sekä muu infra ja tuen tulosalueilla trendi oli nouseva jo toista vuotta peräkkäin.

Raportoinnin kehittämisen ansiosta sairauspoissaoloja pystytään nyt raportoimaan sekä sairauspoissaolojen keston mukaan että kuukausitasolla ilman merkittävää käsin tehtävää lisätyötä. Tämä antaa merkittävän lisähyödyn jatkossa työhyvinvointijohtamiselle ja mm. työterveyshuollon kanssa tehtävälle yhteistyölle.

Vuosien 2020 ja 2021 kuukausittaisen sairauspoissaolomäärän kehitys kuntatasolla osoitti, että alkuvuonna 2020 sairauspoissaoloja oli maaliskuuta lukuun ottamatta enemmän kuin vuonna 2020, kesällä ja alkusyksystä vähemmän kuin vuonna 2020 ja taas loppuvuodesta enemmän kuin edellisenä vuonna. Raskaan koronavuoden 2020 jälkeen työntekijät olivat jo valmiiksi väsyneitä ja edellisenä vuoden lopussa alkanut sairauspoissaolojen kasvu jatkoi kasvuaan jo alkuvuodesta. Kesän jälkeen koronapandemia näytti helpottavan ja kolmannesvuosikatsauksessa syyskuun lopussa näytti siltä, että sairauspoissaoloissa tapahtui viimeinkin toivottua vähenemistä. Mutta koronatilanteen jälleen huonottua lokakuussa myös sairauspoissaalot lähtivät jälleen kasvuun.

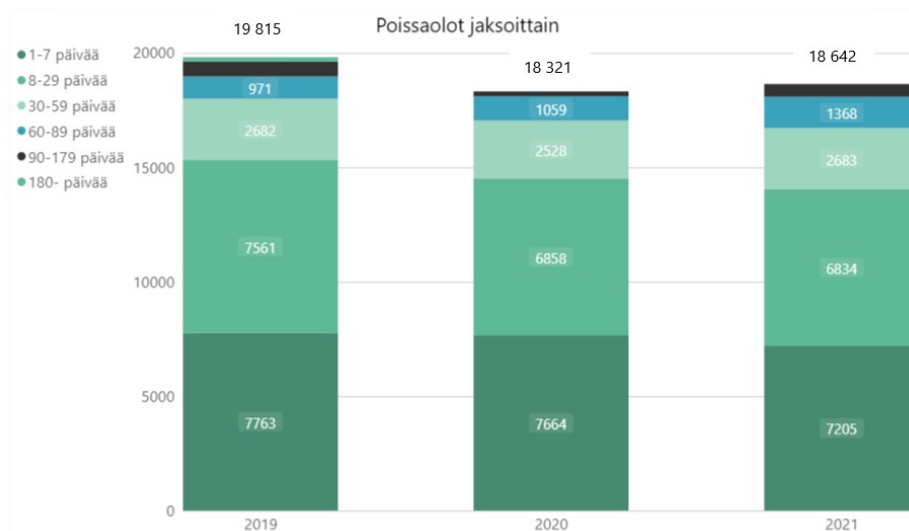
Henkilöstöraportti 2021

Taulukko 23: Sairauspoissaolot kuukausittain sairauspoissaolojen keston mukaan vuosina 2020 ja 2021



Sairauspoissaolojen keston mukaan tarkasteluna vuodet 2019, 2020 ja 2021 ovat profiililtaan aika samanlaisia. Vuosi 2019 oli hankala flunssavuosi, vuosina 2020 ja 2021 työntekijöillä oli koronapandemian vuoksi paljon lyhyitä alle 8 vuorokauden poissaoloja. Lyhyitä sairauspoissaoloja oli edellisiä vuosia enemmän myös sen vuoksi, että vähäistenkin flunssaoireiden vuoksi määrättiin jäämään kotiin. Vuoden 2021 pitkittyneissä sairauspoissaoloista on luettavissa hoitovelan vuoksi pitkittyneitä poissaoloja erityisesti tuki- ja liikuntaelinsairauksissa.

Taulukko 24: Sairauspoissaolot vuosina 2019 – 2021, koko kunta



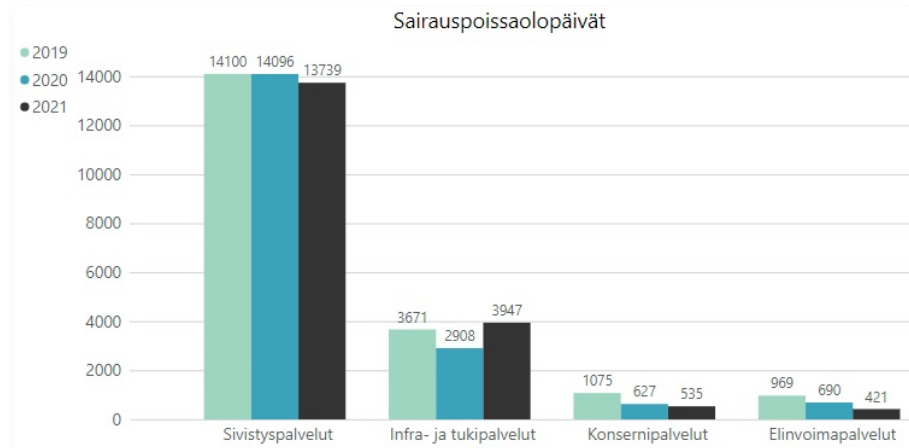
Vuoden 2021 sairauspoissaoloista:

- 1-7 päivän poissaoloja oli 38,65 % (v. 2020: 41,83 %, v.2019: 39,18 %)
- 8-29 päivän poissaoloja 36,66 % (v. 2020: 37,43 %, v. 2019: 38,16 %)
- 30-59 päivän poissaoloja 14,39 % (v. 2020: 13,80 %, v. 2019: 13,54 %)
- 60-89 päivän poissaoloja 7,34 % (v. 2020 5,78 %, v. 2019: 4,90 %)

Henkilöstöraportti 2021

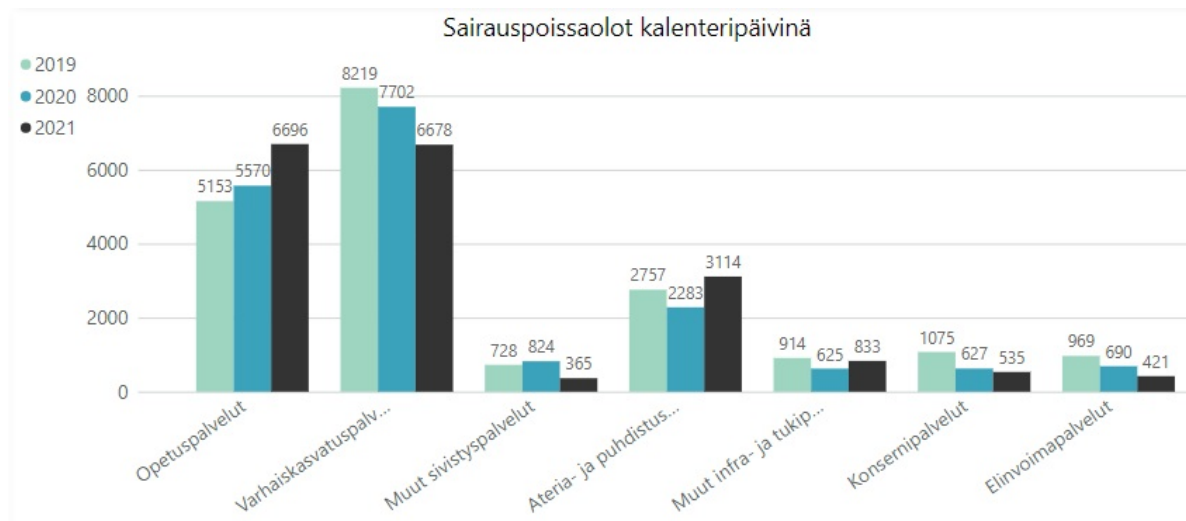
Palvelukeskuksittain tarkasteltuna sairauspoissaolojen määrä oli laskusuuntainen lukuun ottamatta infra- ja tukipalvelut palvelukeskusta.

Taulukko 25: Sairauspoissaolot vuosina 2019 – 2021, palvelukeskuksittain



Työhyvinvointijohtamisen näkökulmasta Vihdissä sairauspoissaoloja on tarkasteltu myös palvelukeskuksia tarkemmalla tasolla suurimpien työvoimavaltuutusten tulosalueiden (opetus, varhaiskasvatus, ateria- ja puhdistus) osalta.

Taulukko 26: Sairauspoissaolot vuosina 2019 – 2021, palvelukeskuksissa sekä suurimmilla tulosalueilla



Varhaiskasvatuksessa sairauspoissaolomäärät ovat olleet laskusuunnassa vuodesta 2019 alkaen. Tarkemmassa diagnoositarkastelussa havaittiin, että edelliseen vuoteen verrattuna psyykkisistä syistä ja tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyneissä sairauspoissaoloissa tapahtui kasvua. Sen sijaan tapaturmista johtuvat poissaolot ovat pysyneet koko kolmen vuoden tarkastelujaksolla suhteellisen samalla tasolla. Varhaiskasvatukseen on suunniteltu vuodelle 2022 työfysioterapeutin ergonomiakartoitus.

Opetuksen tulosalueella sairauspoissaolot nousivat merkittävästi (+ 1 126 kalenteripäivää) edelliseen vuoteen verrattuna. Merkittävä kasvu alkoi jo vuoden 2020 viimeiseltä kvartaalilta ja jatkui vuonna 2021 ensimmäiselle vuosipuoliskon. Korkeimmillaan sairauspoissaolot verrattuna edelliseen vuoteen olivat

Henkilöstöraportti 2021

vuoden 2021 toisella kvartaalilla (huhti-kesäkuu), jonka aikana sairauspoissaolot kaksinkertaistuivat edelliseen vuoteen verrattuna. Tarkemmassa diagnoositarkastelussa havaittiin, että edelliseen vuoteen verrattuna eniten kasvua tapahtui psyykkisistä syistä (v. 2021: 1292 kalenteripäivää, v. 2020: 1091 kalenteripäivää, v. 2019: 405 kalenteripäivää) ja tuki- ja liikuntaelinsairauksista (v. 2021: 1280 kalenteripäivää, v. 2020: 383 kalenteripäivää, v. 2019: 150 kalenteripäivää) johtuneista sairauspoissaoloista. Tapatumista johtuneet poissaolot ovat olleet myönteisessä laskusuunnassa viimeiset kolme vuotta opetustoimessa.

Opetuksessa työssä jaksamista on haastanut koronapandemiasta johtuvat toimenpiteet kuten oppilaiden terveysturvallisuusasioiden käytännön ohjaus ja valvonta (mm. toiminnan porrastus, turvavälit, käsihygieniat, maskien käyttö) ja kollegiaalisen tuen vähentyminen kontaktien minimoimisen myötä. Koronapandemia on kuormittanut myös perheitä, mikä osaltaan näkyy oppilaiden haastavana käytöksenä koulussa. Opettajien työkyvyn tueksi käynnistettiin Kiila-kuntoutus syksyllä 2021. Loppuvuodesta opetustoimen henkilöstölle pilotoitiin lyhytterapiapalvelua, jonka kokemuksista ja tuloksista saadaan tietoa kevään 2022 aikana.

Myös ateria- ja puhdistuspalveluissa tapahtui sairauspoissaoloissa merkittävä kasvu (+831 kalenteripäivää) edelliseen vuoteen verrattuina. Tarkemmassa diagnoositarkastelussa sairauspoissaolojen kasvu liittyi nimenomaan tuki- ja liikuntaelinsairauksiin (v. 2021: 1125 kalenteripäivää, v. 2020: 1035 kalenteripäivää, v. 2019: 1456 kalenteripäivää) ja psyykkisistä syistä (v. 2021: 314 kalenteripäivää, v. 2020: 116 kalenteripäivää, v. 2019: 172 kalenteripäivää) johtuviin sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin.

Ateria ja puhdistuksen osalta työssä jaksamista on haastanut kasvaneiden sairauspoissaolomäärien lisäksi alan rekrytointiongelmien. Haasteita on ollut sekä vakinaisen henkilöstön rekrytoinneissa että erityisesti sijaisten saamisessa. Vuoden 2021 aikana aterian ja puhdistuksen työyksiköihin tehtiin kattava ergonomiakartoitus työfysioterapeutin johdolla. Jatkotoimenpiteenä henkilöstölle suunniteltiin alkuvuodesta 2022 käynnistyviä työkykyä tukevia fysioterapiaryhmiä. Ateria- ja puhdistuspalveluille sekä kiinteistöhoitoon henkilöstölle suunniteltiin syksyllä 2021 alkanut Kiila-kuntoutus, joka jatkuu vuonna 2022.

Kunnassa on mahdollista seurata vain sairauspoissaolojen määrää henkilöstöhallinnon järjestelmään tehtyjen sairauspoissaoloilmoitusten perusteella. Kiinteän työterveyshuolto-yhteistyön seurauksena viimeisen neljän vuoden ajan työterveyshuolto on tehnyt systemaattista diagnoosiseurantaa kaikkien (sekä työterveydestä että muualta kirjoitettujen) lääkärintodistusten perusteella. Työterveyshuollon diagnoosiryhmissä ei siis näy esimiehen myöntämät sairauspoissaolot. Tämä näkyy erityisesti hengityselinsairauksien määrässä, sillä valtaosa hengityselinsairauksista aiheuttaa vain alle 5 päivän poissaolon, johon ei vaadita lääkärintodistusta.

Henkilöstöraportti 2021

Taulukko 27: Sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin lääkärintodistuksella myönnettyistä sairauspoissaoloissa

VIHDIN KUNTA	2018	2019	2020	2021
Diagnoosiluokka				
A00–B99 Tartunta- ja loistauteja	153	95	82	74
C00–D48 Kasvaimet	506	553	252	480
D50–D89 Veren ja verta muodostavien elinten	9	30	4	14
E00–E90 Umpieritys- ja aineenvaihduntasairaudet	22	82	41	54
F00–F99 Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	4 000	2 621	3 891	4326
G00–G99 Hermoston sairaudet	724	732	896	1026
H60–H99 Silmien/ Korvan ja kartiolisäkkeen sairaudet	171	251	279	363
I00–I99 Verenkierroelinten sairaudet	522	885	392	548
J00–J99 Hengityselinten sairaudet	1 356	1 238	880	745
K00–K93 Ruuansulatuselinten sairaudet	472	661	273	419
L00–L99 Ihon ja ihonalaiskudoksen sairaudet	33	53	114	47
M00–M99 Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet	4 010	4 021	4 088	4997
N00–N99 Virtsa- ja sukupuolielinten sairaudet	132	151	48	169
O00–O99 Raskaus, synnytys ja lapsivuoteus	303	331	401	299
R00–R99 Muualla luokitattomat oireet	193	500	170	112
U00–U99 Diagnoosit erityistapauksille				97
S00–T98 Vammat, myrkytykset	1 525	1 585	1 186	1017
Ei diagnoosia / JA OIREET	40	83	969	1105
Yhteensä	14 171	13 872	13 966	15 894

*Ei diagnoosia ryhmään tilastoituvat vuoden 2019 jälkeen työterveyshoitajan myöntämät sairauspoissaolot.

Työterveyshuollon tilastojen mukaan lääkärintodistuksen perusteella tärkeimmät havainnot vuoden 2021 sairauspoissaolojen osalta olivat:

- lääkärintodistuksella myönnettyt sairauspoissaolot nousivat edellisestä vuodesta (+1926) kalenteripäivää
- sairauspoissaolojen määrä edellisestä vuodesta lisääntyi tuki- ja liikuntaelinsairauksissa (+909 kalenteripäivää), mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä johtuvissa sairauksissa (+435 kalenteripäivää) ja hermoston sairauksista (mm. hermopinteet) johtuvissa sairauksissa (+ 130 kalenteripäivää)

Työterveyshuolto ja henkilöstöpalvelut seuraavat kuukausittain sairauspoissaoloja, joissa on työkyvyttömyysriski (yli 30 päivää kestävät sairauspoissaolot) varmistaakseen tarvittavat työkyvyn tukitoimet.

Henkilöstötietojärjestelmän poissaolojen hälytysviestit ohjaavat työntekijää ja esimiestä toimimaan useissa lyhyissä sekä pitkittyneissä sairauspoissaoloissa (hälytysviestit 21, 60 ja 90 sairauspoissaolon osalta). Ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuutta pyritään hyödyntämään aina kun se on mahdollista.

Lyhyet (1-5 kalenteripäivää), esimiehen luvalla myönnettyt sairauspoissaolot

Vuoden 2020 alusta lukien Vihdissä työntekijät voivat olla sairauden vuoksi poissa töistä esimiehen luvalla enintään 5 päivää. Esimieheen tulee olla yhteydessä jokaisena sairauspoissaolon päivänä. Viiteen

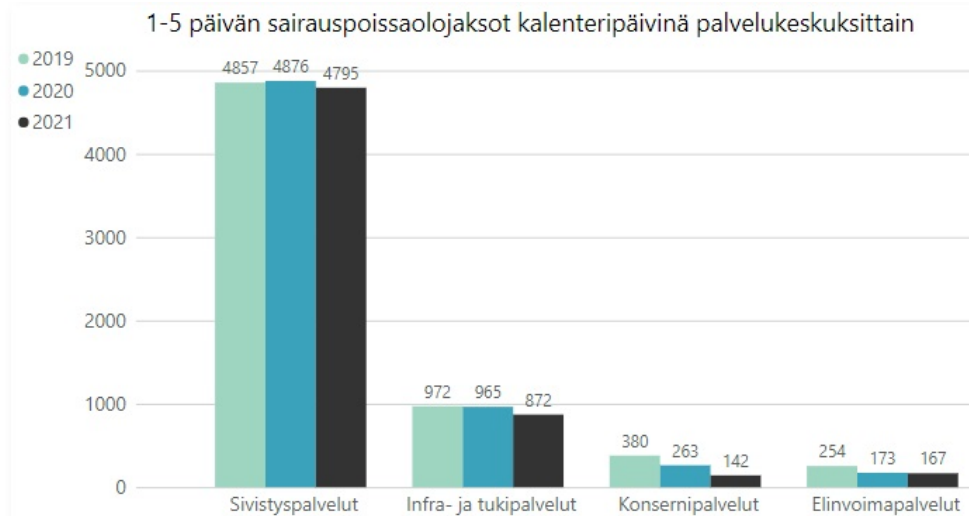
Henkilöstöraportti 2021

päivään palattiin muutaman vuoden kokeilun jälkeen, jossa esimiehen luvalla työntekijä sai olla poissa esimiehen luvalla sairauden vuoksi enintään 7 päivää. Kokeilun tarkoituksena oli lisätä joustavuutta poissaolokäytännöissä, kohdentaa työterveyshuollon resursseja paremmin ennalta ehkäisevään toimintaan sekä työkyvyn tukemiseen. Jostain syystä 1-7 päivää sairauspoissaolojen määrä kasvoi Vihdissä kokeilun aikana vastoin muiden kuntien vastaavia kokeiluja.

Toistuvien lyhyiden poissaolojen syiden selvittämiseksi otettiin uuteen henkilöstöjärjestelmään vuoden 2020 alussa käyttöön automaattiset poissaolohälytykset: kun lyhyitä sairauspoissaoloja (1-5 päivää) on ollut kolme kertaa puolen vuoden tai viisi kertaa vuoden sisällä, järjestelmä lähettää työntekijälle ja esimiehelle sähköpostiherätteen. Tavoitteena on, että herätteen saatuaan esimies ja työntekijä käyvät varhaisen tuen keskustelun, jossa pohditaan, mitä toimenpiteitä on tehtävissä työpaikalla työntekijän työkyvyn tueksi. Rajojen täyttymisen jälkeen lyhyistäkin sairauspoissaoloista täytyy työntekijän toimittaa työterveyshuollon todistus tai lääkärintodistus. Koronapandemian aikana todistuksen toimitusvelvoite on ollut poissa käytöstä maaliskuusta 2021 alkaen – tarkoitus on palauttaa todistuskäytäntö, kun se on mahdollista. Tavoitteena tietenkin on, että toistuviin sairauspoissaoloihin löydettäisiin työpaikoilla keinoja, joilla niitä voitaisiin vähentää.

Kunnassa on tapahtunut myönteistä kehitystä 1-5 päivää kestävien sairauspoissaolojaksojen (sisältää sairauspoissaolon esimiehen luvalla lisäksi myös mm. lääkärin ja hoitajan kirjoittamat sairauspoissaolotodistukset) osalta. Vuonna 2021 1-5 päivää kestäviä sairauspoissaolojaksoja oli yhteensä 7 266 kalenteripäivää (v. 2020: 7 422 kalenteripäivää, v. 2019: 7 838 kalenteripäivää). Edellä mainituilla toimenpiteillä kolmessa vuodessa 1-5 päivää kestävät sairauspoissaolot saatiin laskemaan 7,3%.

Taulukko 28: lyhyet, 1-5 päivää kestäneet sairauspoissaolot vuosina 2019, 2020, 2021



Keskuksittain tarkasteltuna 1-5 kalenteripäivää kestävien sairauspoissaolojaksojen määrä on laskenut kaikissa keskuksissa.

Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot, 0 -päivää sairastaneet

Kunnallisten sopimusten mukaan työntekijällä on täysi palkkaoikeus 60 kalenteripäivän ajan sekä 2/3 palkkaoikeus 120 kalenteripäivän ajan. Sen jälkeen sairaus on palkaton. Uusien

Henkilöstöraportti 2021

henkilöstöraporttisuositusten mukaisesti jatkossa raportoidaan myös palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot sekä työntekijät, jotka eivät ole sairastaneet lainkaan tarkasteluvuoden aikana:

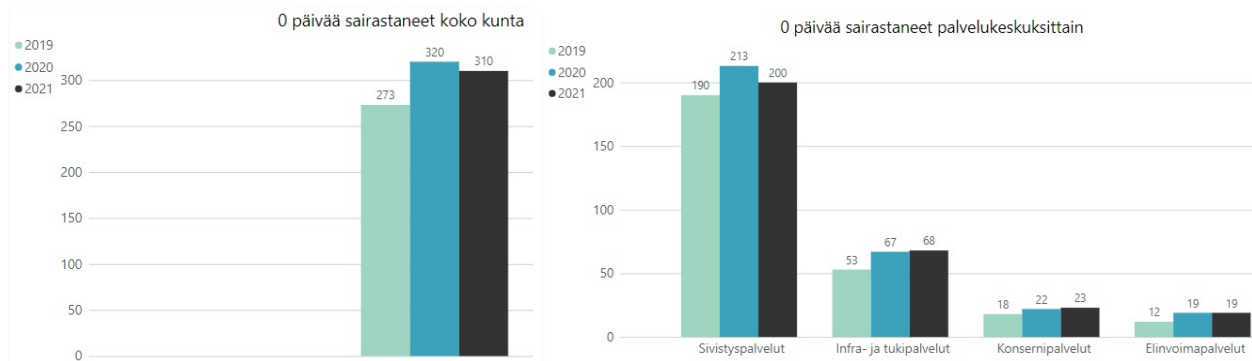
Taulukko 29: Palkattomat ja palkalliset sairauspoissaolot

Poissaolon kesto	Palkalliset sairauspoissaolot	Palkattomat sairauspoissaolot
1-7 päivää	7150	55
8-29 päivää	6589	245
30-59 päivää	2575	108
60-89 päivää	1054	314
90-179 päivää	337	215
180- päivää		
Yhteensä	17705	937

Sairauspoissaolot per htv keskimäärin	17,36
Poissaolot per htv palkalliset sairauspoissaolot	16,48
Poissaolot per htv palkattomat sairauspoissaolot	0,87
0 päivää sairastaneiden määrä (vakituinen henkilöstö)	310
0 päivää sairastaneet, % henkilöstöstä	30,39 %

Vuonna 2021 kunnan sairauspoissaoloista 17 705 kalenteripäivää oli palkallisia ja 937 kalenteripäivää palkattomia. Kunnan vakinaisesta henkilöstöstä 310 eli 30,39 % ei ollut vuoden aikana sairaana lainkaan poissa sairauden vuoksi.

Taulukko 30 ja 31: 0-päivää sairastaneet koko kunnassa sekä palvelukeskuksissa:

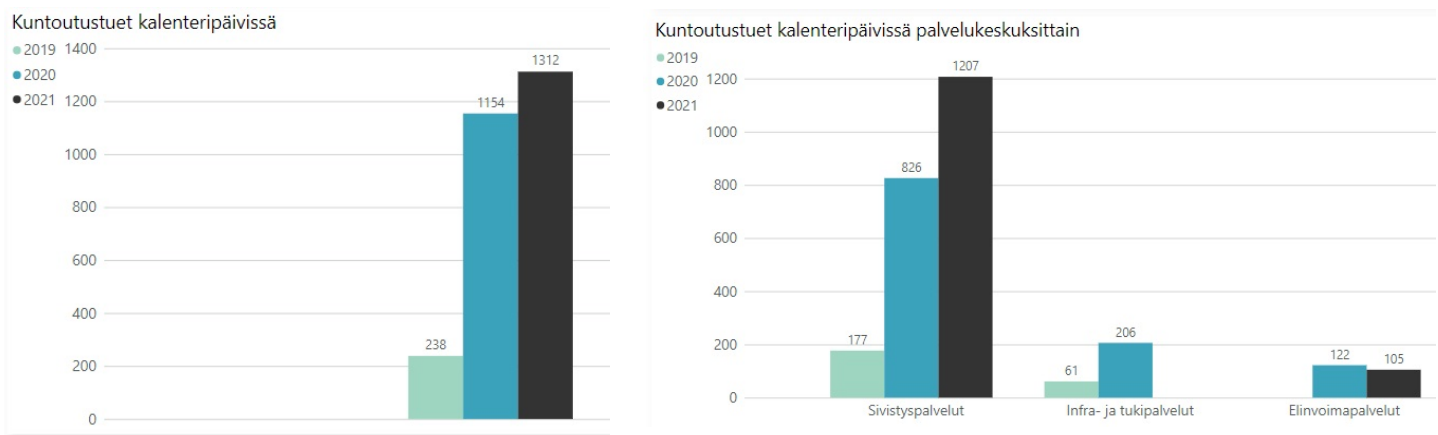


Kuntoutustuet

Kevan myöntämän (kokoaikaisen) kuntoutustuen poissaolopäivien määrässä on kolmen vuoden aikajänteellä tapahtunut merkittävää nousua. Kunta tukee henkilöstön työhönpaluuta omaan tai muuhun työhön, mutta useammassa tapauksessa kuntoutustuen pitkittyessä, ei työhönpaluun mahdollisuutta alentuneen työkyvyn takia ole.

Henkilöstöraportti 2021

Taulukko 32 ja 33: KEVA:n myöntämät kuntoutustuet vuosina 2019-2021 koko kunnassa sekä palvelukeskuksissa



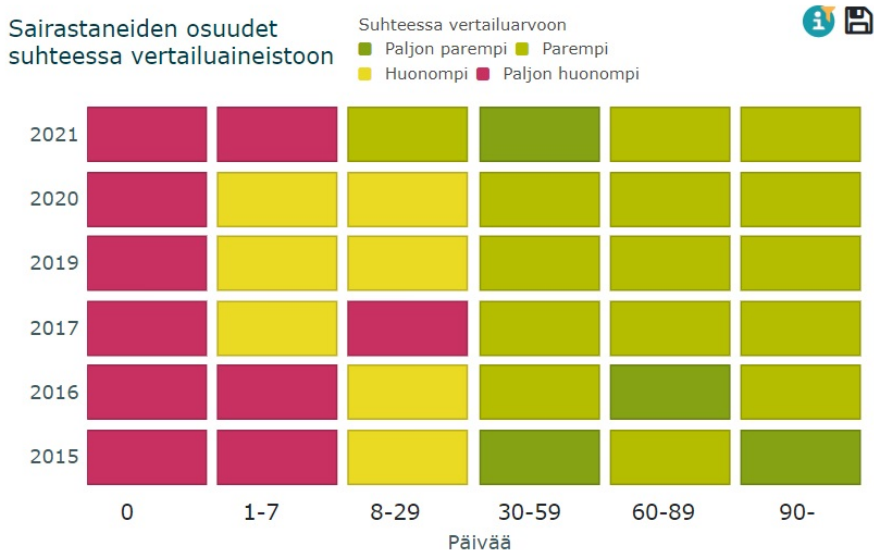
Koko kunnassa KEVA:n myöntämät kuntoutustuet lisääntyivät merkittävästi vuosien 2020 ja 2021 aikana. Vuonna 2021 kuntoutustukien syynä oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet 42,9 % (v. 2020: 37,5 %), psyykkiset syyt 42,9 % (v. 2020: 37,5 %) ja muut syyt 14,3% (v. 2020 25 %)

Sivistyspalvelut palvelukeskuksessa opetuksen tulosalueella kuntoutustuet vähentyivät edellisestä vuodesta 209 kalenteripäivää (v. 2021: 309 kalenteripäivää, v. 2020: 518 kalenteripäivää) sen sijaan varhaiskasvatuksessa kuntoutustukipäivien määrä yli kaksinkertaistunut vuoden 2020 määrään nähden (v.2021: 898 kalenteripäivää, v. 2020: 308 kalenteripäivää).

Vihdin sairauspoissaolojen ja sairauspoissaolokustannusten vertailua kunta-alalla KEVA:n tilastojen pohjalta

Henkilöstötietojen vertailu kunta-alalla on haasteellista, koska määrittelyt poikkeavat merkittävästi kunnasta toiseen. Myös tietojen yhtäaikainen kerääminen hankaloittaa tietojen saamista. Kuntien eläkevakuutuslaitos (KEVA) on ainoa taho, joka systemaattisesti tuottaa vertailutietoa.

Taulukko 34: KEVA:n tilastojen mukaan Vihdin sairastaneiden osuus suhteessa vertailukuntiin

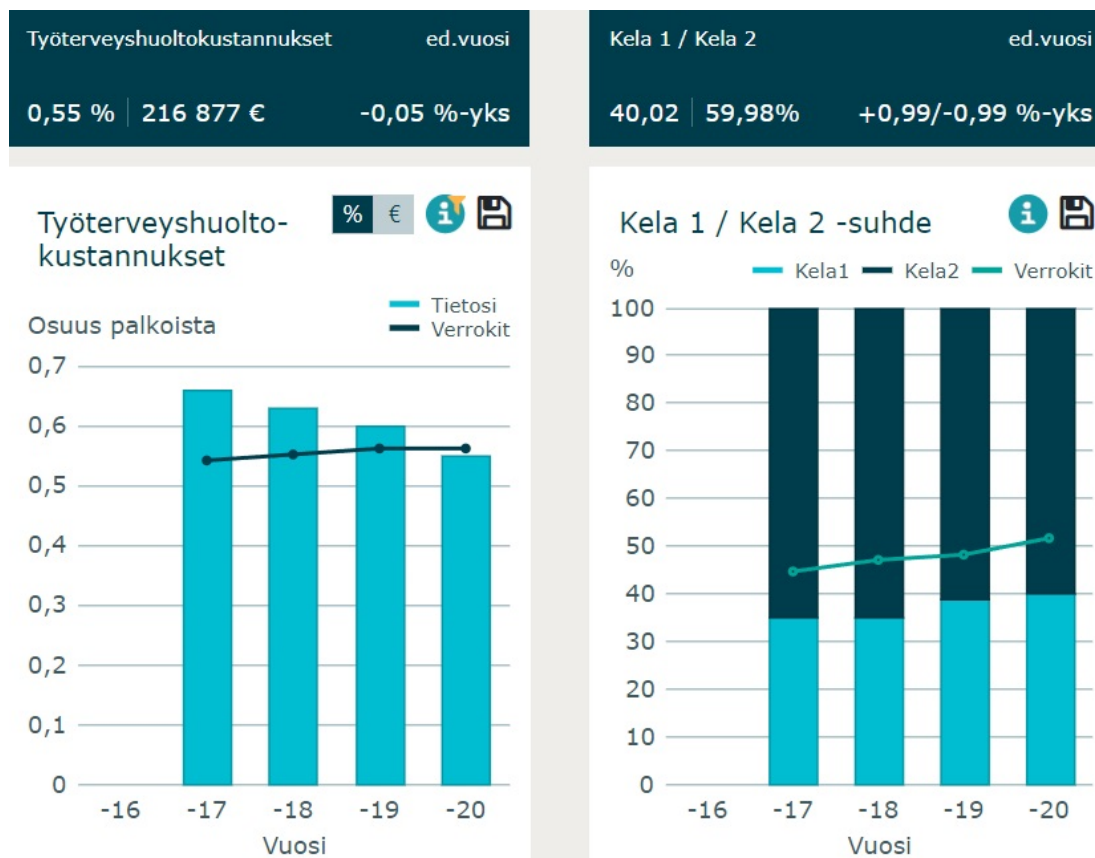


Henkilöstöraportti 2021

Kevan tilastojen mukaan Vihdin kunnan sairastaneiden osuudet vertailuaineistoon (suuret kunnat: esim. Pirkkala, Lieto ja Sipoo, kaupungit: Seinäjoki, Kuopio, Rovaniemi, Nokia, Seinäjoki ja Joensuu) nähden olivat vuonna 2021 parempia yli 8 päivää sairastaneiden osalta, mutta heikompia 0 päivää sairastaneiden ja 1-7 sairastaneiden osalta. Vertailuaineiston perusteella Vihdin toimenpiteet juuri lyhyiden sairauspoissaolojen vähentämiseksi ovat hyvin perusteltua.

Vihdin kunnan tavoitteena on kustannustehokas työterveyshuolto sekä ennalta ehkäisevän työterveyshuollon osuuden kasvattaminen. Henkilöstöraportin tekohetkellä ei ollut vielä saatavissa vuoden 2021 työterveyshuoltokustannuksia vertailukuntiin nähden. Vihdissä työterveyshuollon kustannukset työntekijää kohden nousivat merkittävästi edeltävään vuoteen verrattuna. Vuonna 2021 kustannukset olivat työntekijää kohden 486,35 € (v. 2020: 406,53 €, v. 2019: 426,39 €). Vuoden 2020 vertailuaineiston perusteella voi todeta, että työterveyshuoltokustannukset olivat Vihdissä alhaisemmat kuin vertailukunnissa. Sen sijaan ennalta ehkäisevien työterveyshuoltopalvelujen osuudessa Vihti on vertailukuntiin nähden jäljessä. Vihdissä on perinteisesti ollut varsin kattava työterveyshuoltopalvelusopimus myös sairaanhoitopalveluissa.

Taulukko 35 ja 36: Vihdin työterveyshuoltokustannukset sekä Kela I ja Kela II kustannusten jakautuminen verrokkikuntiin nähden vuonna 2020



Henkilöstöraportti 2021

Työsuojelu

Työsuojeluorganisaation toimintakausi vaihtui vuoden vaihteessa 2021-2022. Työsuojelun toimintaohjelma ”Hyvinvointia Kuntatyöstä” oli laadittu vuosille 2018–2021. Keskeisimmät kehittämiskohteet toimikaudella olivat työhyvinvointi, työturvallisuuskulttuuri ja työolojen kehittäminen. Työsuojelun tarkempi toimintasuunnitelma ”työsuojelun ja työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma” sisälsi vuosittaiset toimenpiteet.

Työsuojeluorganisaatioon kuului työsuojelupäällikkö sekä 3 työsuojeluvaltuutettua, joilla jokaisella oli 2 varavaltuutettua. Työsuojelutoimikunta (työsuojelutoimijat, henkilöstöjohtaja, työterveyshoitaja) kokoontui vuoden aikana 12 kertaa. Työsuojelutoimikunnan kokouksissa seurattiin työyhteisöjen tilaa läpikäymällä mm. tehdyt työpaikkaselvityskäyntiraportit suosituksineen ja niihin liittyvät työsuojelun antamat kehotukset, työsuojelun seurantakäyntien raportit sekä työturvallisuusilmoitukset. Työsuojelutiimi (työsuojelutoimijat: työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut) kokoontui vuoden 2021 aikana 17 kertaa valmistelevaan työsuojeluohjeistusta sekä käsittelemään ajankohtaisia asioita.

Työsuojelutoimijat olivat aktiivisesti mukana koordinoivan sisäilmaryhmän, kiinteistöryhmän, työterveyshuollon ohjausryhmän, kunnan esihenkilötilaisuuksien ja korona-johtoryhmän työskentelyssä sekä osallistuivat pyynnöstä työyhteisöpalaveriin.

Uutena foorumina keväällä 2021 aloitettiin eri tulosalueiden ”työhyvinvointipulssi -tapaamiset”, joissa käytiin läpi tulosalueiden ajankohtaisia työhyvinvoinnin haasteita sekä etsittiin keinoja työterveyshuollon, henkilöstöpalveluiden, esihenkilöiden ja työsuojelun yhteistyö parantamiseen ja henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen. Tapaamisen työsuojelun osuus sisälsi koosteen tulosalueen työturvallisuusilmoituksista ja niistä johdettuja toimenpidesuosituksia sekä muita ajankohtaisia nostoja työsuojeluaiheista.

Työsuojeluohjeita päivitettiin vuoden 2021 aikana seuraavista aiheista:

- varhaisen tuen ja puuttumisen malli (ml. psykososiaalisen kuormituksen hallinnan ja mielenterveyspolun),
- WPro -työturvallisuusjärjestelmän käyttö,
- vakavan työtaturman sattuessa -ohje,
- koetun häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelyn ohje
- perehdytyskortti.

Työsuojelu koosti vuodelle 2021 viestintäsuunnitelman koskien työhyvinvointi-, työsuojelu- ja työturvallisuusaiheita – näistä aiheista tehtiin nostoja henkilöstöpalveluiden kuukausitiedotteisiin koko henkilöstön saataville. Syksyllä työsuojelutiimi teki opastetun käynnin Ruduksen turvapuistoon Espoossa. Käynti mahdollisti simuloitujen vaaratilanteiden ja -tapahtumien tarkastelua ja analysointia turvapuiston maastossa ja tiloissa. Vastaavaa käyntiä turvapuistossa työsuojelu suosittaa tehtäväksi esimerkiksi teknisen alan henkilöstölle osana työturvallisuusasioihin perehtymistä.

Syksyn aikana toteutettiin vaalitoimikunnan johdolla työsuojeluvaltuutettujen valinta kaudelle 2022-2025. Loppuvuodesta vahvistui, että työsuojeluvaltuutettuina jatkavat nykyiset toimijat.

Työsuojelu teki vuonna 2021 yhdessä työterveyshuollon kanssa 24 (v. 2020; 20) suunnitelmanmukaista työpaikkaselvityskäyntiä, joista 11 suuntautui infra- ja tukipalveluihin, yksi konsernipalveluihin sekä 12 sivistyksen toimialueelle. Aluehallintoviranomainen ei tehnyt työsuojelutarkastuksia Vihdin kuntaan vuoden 2021 aikana. Lakisääteisten työpaikkaselvityskäyntien lisäksi työsuojeluvaltuutetut tekivät työpaikoille yhteensä 16 työsuojelun seurantakäyntiä. Seurantakäynneillä läpikäytiin työpaikkakäyntien

Henkilöstöraportti 2021

suositusten ja kehotusten toteutumista. Käynneillä korostettiin työpaikan vaarojen ja riskien arvioinnin ja läheltä piti -ilmoitusten laatimisen merkitystä osana työyksiköiden turvallisuuskulttuurin kehittämistä.

Vuoden 2021 syksyllä käynnistettiin uudestaan työturvallisuuskorttikoulutukset: koulutuksia pidettiin kaksi, työturvallisuuskortin suoritti 21 kunnan työntekijää. Korttikouluttajina toimivat työsuojelupäällikkö ja yksi kunnan työsuojeluvaltuutetuista. Koulutus antaa perustiedot työympäristön vaaroista ja työsuojelusta yhteisellä työpaikalla. Koulutuksen hyväksytystä suorittamisesta myönnetään viisi vuotta voimassa oleva, henkilökohtainen työturvallisuuskortti.

Kemikaaliturvallisuuden lisäämiseksi järjestettiin esihenkilöille ja työyksiköiden kemikaaliasioista vastaaville henkilöille päivän koulutus, jonka tavoitteena oli antaa valmiudet työpaikan kemikaaliturvallisuuden parantamiseksi. Koulutukseen osallistui työsuojelutoimijat mukaan lukien 16 henkilöä. Keskeinen kunnan kehittämiskohde työpaikkojen kemikaaliasioissa oli ajantasaistaa kemikaaliluettelo ja niiden käyttöturvallisuustiedotteiden saatavuus, tehdä harkintaa käytettävien kemikaalien mahdollisen korvattavuuden osalta, huolehtia vanhojen tai käytöstä poistuneiden kemikaalien turvallisesta poistamisesta asianmukaiseen jätteenkeräykseen, tehdä kirjallinen riskiarviointi sekä päivittää kemikaaliturvallisuuteen liittyvää ohjeistusta. Loppuvuoden aikana työpaikkojen kemikaaliturvallisuuden parantamisessa päästiin jo hyvään alkuun. Työsuojelu osaltaan tukee työyksiköitä kemikaaliriskien arvioinnissa tarjoamalla työstöön tukea sekä seuraamalla asian edistymistä erityisesti seuraavan vuoden ajan.

Työpaikan ensiapuvalmiutta ylläpidettiin järjestämällä neljä ensiapu 1 – kurssia (16h) ja kaksi hätä-ensiapu/ensivun kertauskurssi (4h). Koulutuksiin osallistui yhteensä 65 henkilöä. Koronapandemian johdosta ensiapukoulutuksia on pidetty kokoontumisrajoituksista johtuen pitkälti webinaareina. Ensiaputarvikkeiden hankinta työyksiköihin on keskitetty yhdelle työsuojeluvaltuutetuista.

Työsuojelun rooli sisäilma-asioissa

Työnantaja on vastuussa siitä, että huonosta sisäilmasta ei aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijöille. Työsuojelutoimikunta seuraa sisäilman terveellisyyttä koko organisaation osalta ja tekee tarvittaessa esityksiä työnantajalle toimenpiteistä. Koordinoivan sisäilmaryhmän tehtävänä on laatia ohjeistuksia ja opastaa esimiehiä, henkilöstöä ja tilojen käyttäjiä turvaamaan hyvä sisäympäristö. Se tarkentaa kohteen ongelman määrittelyä, muodostaa yhteisen näkemyksen jatkotoimenpiteiden toteuttamisesta, aikatauluttaa prosessin eri vaiheita ja tekee riskinarviointia ja seurantaa. Se myös huolehtii prosessin etenemisen aktiivisesta viestinnästä esimerkiksi kunnan internet-sivujen sisäilman kohdesivuilla, tiedottein ja/tai järjestämällä sisäilmainfotilaisuuksia. Ryhmä kokoontuu noin kerran kuukaudessa.

Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut (vuorollaan) toimivat koordinoivassa sisäilmaryhmässä. Työsuojelupäällikkö huolehti, että yhteistoiminta työympäristöä koskevissa asioissa toteutui riittävällä tavalla ja huolehti osaltaan viestinnän kattavuudesta. Työsuojeluvaltuutetut toimivat työntekijöiden edustajana ja tarkkailevat työpaikan sisäilmaan liittyviä asioita ja toivat niitä esille työnantajan kanssa työstettäväksi.

Työturvallisuusilmoitukset WPro -työturvallisuusjärjestelmästä

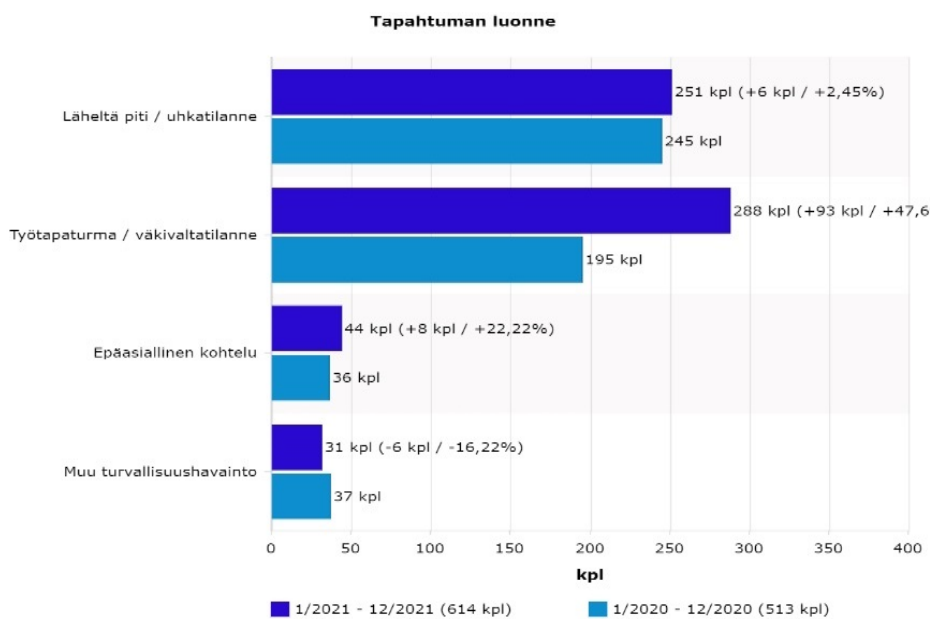
Uusi WPro-työturvallisuusjärjestelmä otettiin käyttöön vuoden 2020 alusta. Työturvallisuusilmoituksia tehtiin v. 2021 yhteensä 614 (v. 2020: 513 kpl, v. 2019: 1 742 kpl, v. 2018: 1 533 kpl). Työturvallisuusilmoitusten määrä lisääntyi vuodesta 2020 yhteensä 99 kpl. Vuonna 2019 tehtyjen

Henkilöstöraportti 2021

työturvallisuusilmoitusten määrä ei ole verrannollinen vuoden 2020 ja 2021 ilmoitusmääriin, koska vuonna 2019 käytössä olevalla ilmoitusjärjestelmällä pystyttiin yhdellä ilmoituslomakkeella ilmoittamaan monta tapahtumaa. Moni-ilmoittaminen tuli viiveellä käyttöön myös uudessa järjestelmässä vuoden 2021 alusta alkaen. WPro-järjestelmän monipuolisista raportointimahdollisuuksista järjestettiin esihenkilöille koulutusta vuoden 2021 alussa.

Ylivoimaisesti eniten (v. 2021: 544, v. 2020: 451) työturvallisuusilmoituksia tehtiin sivistyskeskuksessa ja siellä erityisesti opetustoimessa (v. 2021: 342, v. 2020: 300) ja varhaiskasvatuksessa (v. 2021: 196, v. 2020: 143). Infra- ja tukipalveluissa työturvallisuusilmoituksia tehtiin 49 (v. 2020: 36), joista 34 (v. 2020: 20) koski ateria ja puhdistuspalveluita ja muuta infra ja tukipalvelukeskusta 15 (v. 2021: 16). Elinvoimapaalveluissa ilmoituksia tehtiin 12 (v. 2020: 14), konsernipalveluissa 9 (v. 2020: 12).

Taulukko 37: WPro-työturvallisuusjärjestelmään tehdyt työturvallisuusilmoitukset vuosina 2020 ja 2021



Eniten ilmoituksia vuoden 2021 aikana tehtiin koskien työtapaturmia tai väkivaltatilanteita (288 kpl). Työtapaturmien ja väkivaltatilanteiden ilmoitusmäärä nousi 47,6 % vuodesta 2020. Myös epäasiallisen kohtelun ilmoitukset lisääntyivät 22,2 %. Epäasiallisen kohtelun ilmoitukset koostuvat enimmäkseen lasten tai oppilaiden aikuiseen kohdistamasta epäasiallisesta käyttäytymisestä. Tähän ilmoitusluokkaan kuuluivat myös tilanteet, joissa työntekijä koki itse tulleen epäasiallisesti kohdelluksi.

WPro-järjestelmä mahdollistaa työturvallisuusilmoitusten seurannan kuukausitasolla. Seuraavassa taulukossa on kuvattu työturvallisuusilmoituksia tapahtuman luonteen (väkivaltatilanne/työtapaturma, läheltä piti-/uhkatilanne, epäasiallinen kohtelu) mukaan kuukausittain vuosina 2020 ja 2021.

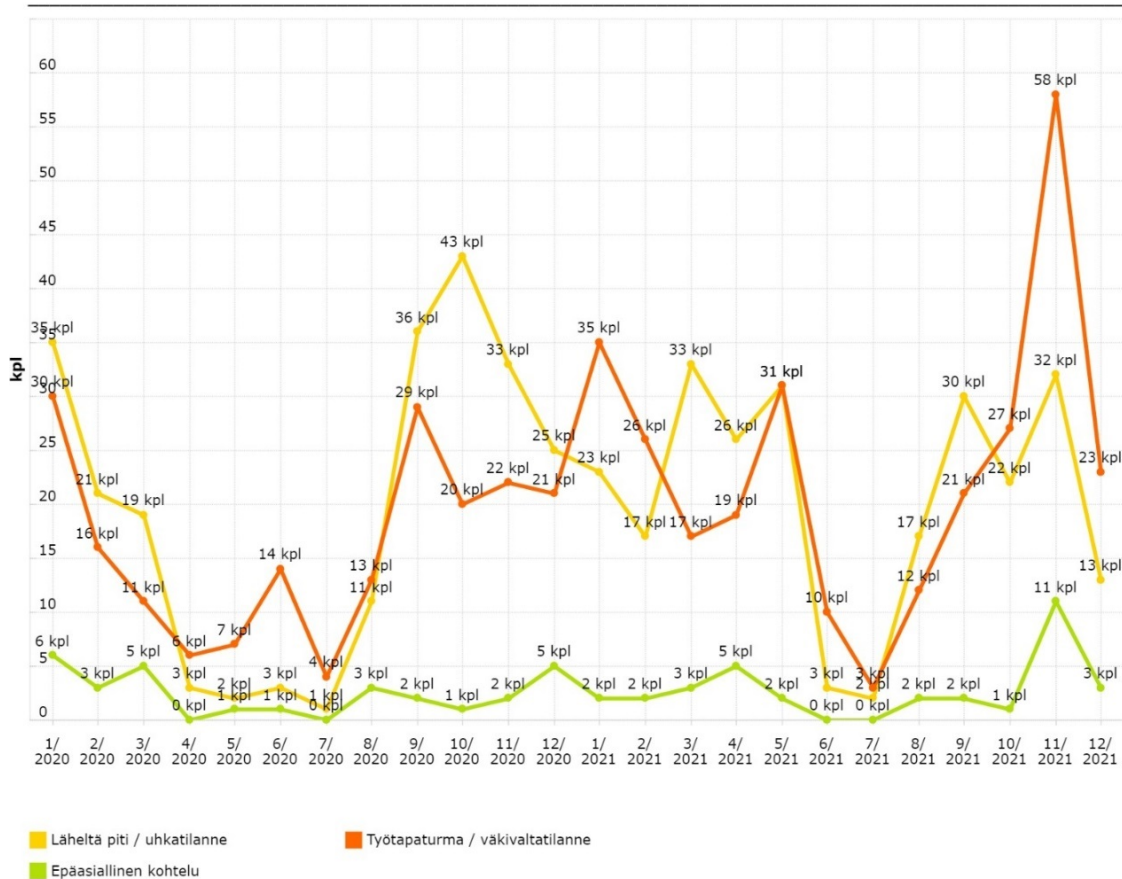
Henkilöstöraportti 2021

Taulukko 38: WPro-työturvallisuusjärjestelmään tehdyt työturvallisuusilmoitukset, kuukausiseuranta vuosina 2020 ja 2021

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2020 - joulukuu 2021
JA yksikkö, jossa tapahtui on Vihti

Tapahtuman luonne

17.2.2022



Kuukausiseurannan pohjalta voidaan havaita työturvallisuusilmoitusten määrän lisääntyneen vuoden 2020 lopussa, sekä vuonna 2021. Merkittävin ei-toivottava muutos tapahtui marraskuussa 2021, jossa väkivaltaan / epäasialliseen kohteluun eskaloituneet tapahtumat lisääntyivät merkittävästi (85 kpl). Tarkemmassa tarkastelussa havaittiin, että nämä marraskuun 2021 ilmoitukset kohdistuivat opetustoimeen (51 kpl) ja varhaiskasvatukseen (34 kpl).

Riskiluokan mukainen tarkastelu tukee tätä karua tilannetta. Kohtalaisen ja merkittävän riskin tapahtumat lisääntyivät merkittävästi vuonna 2021. Työturvallisuusilmoitusten riskiluokan määrittää esihenkilö. Eniten ilmoitusmäärät ovat määrällisesti kasvaneet edelliseen vuoteen verrattuna riskiluokassa III (kohtalainen riski, lisäys +68 kpl) ja riskiluokassa IV (merkittävä riski; lisäys +61 kpl). Riskiluokan määrittely tuli pakotetuksi valinnaksi lomakkeella maaliskuusta 2021, mikä selittää "ei valittu" -kohdan määrän laskua.

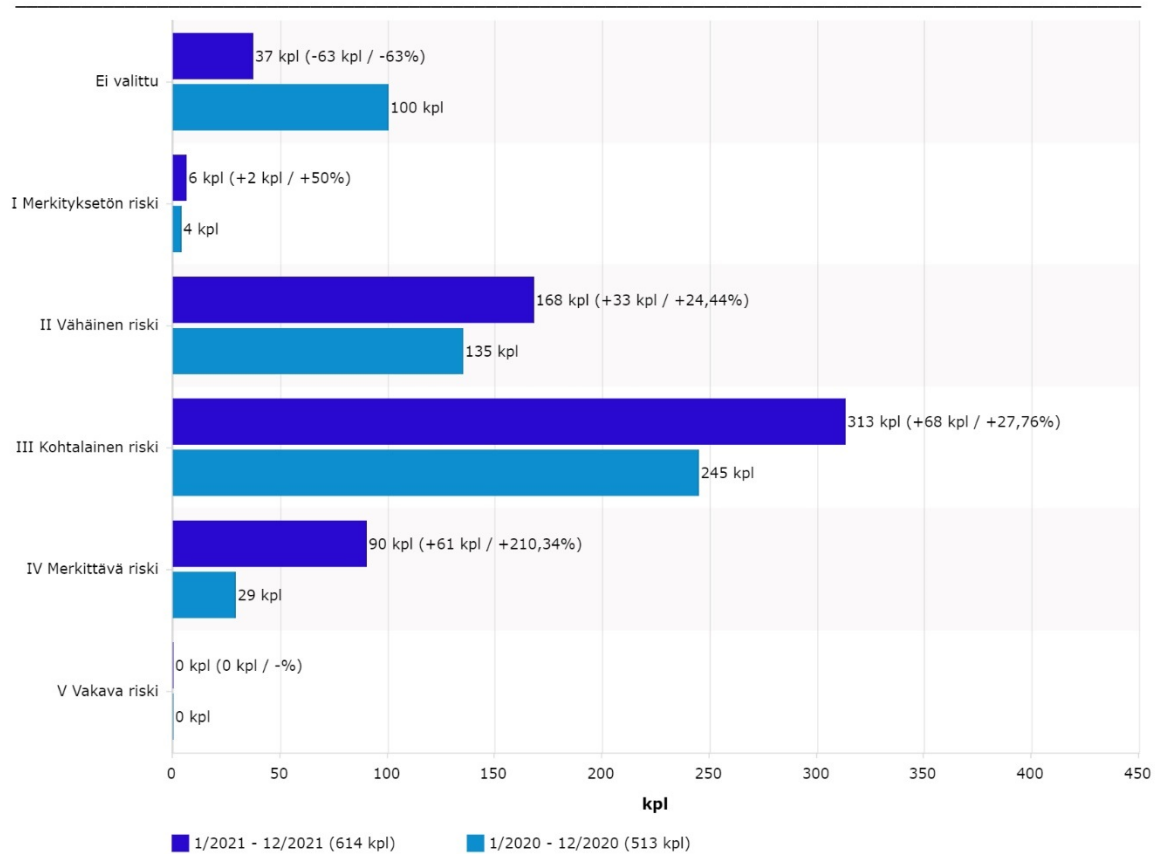
Henkilöstöraportti 2021

Taulukko 39: Tehtyjen työturvallisuusilmoitusten riskiluokat vuosina 2020 ja 2021

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2021 - joulukuu 2021
JA yksikkö, jossa tapahtui on Vihti

Riskiluokka

17.2.2022



Tehtyjä työturvallisuusilmoituksia tutkittiin myös ammattiryhmittäin. Eniten työturvallisuusilmoituksia tekivät opetuksen ja varhaiskasvatuksen henkilöstö: koulu- ja/tai iltapäivätoiminnan ohjaajat 143 kpl (2020: 89 kpl), erityisopettajat 116 kpl (2020: 136 kpl), varhaiskasvatuksen lastenhoitajat 77 kpl (2020: 65 kpl) sekä varhaiskasvatuksen opettajat 50 (2020: 45 kpl). Muista ammattiryhmissä asiantuntija-, hallinto- ja toimistotehtävien henkilöstöltä tuli työturvallisuusilmoituksia merkittävästi edellisvuotta enemmän (v. 2021: 56 kpl, v. 2020: 28 kpl).

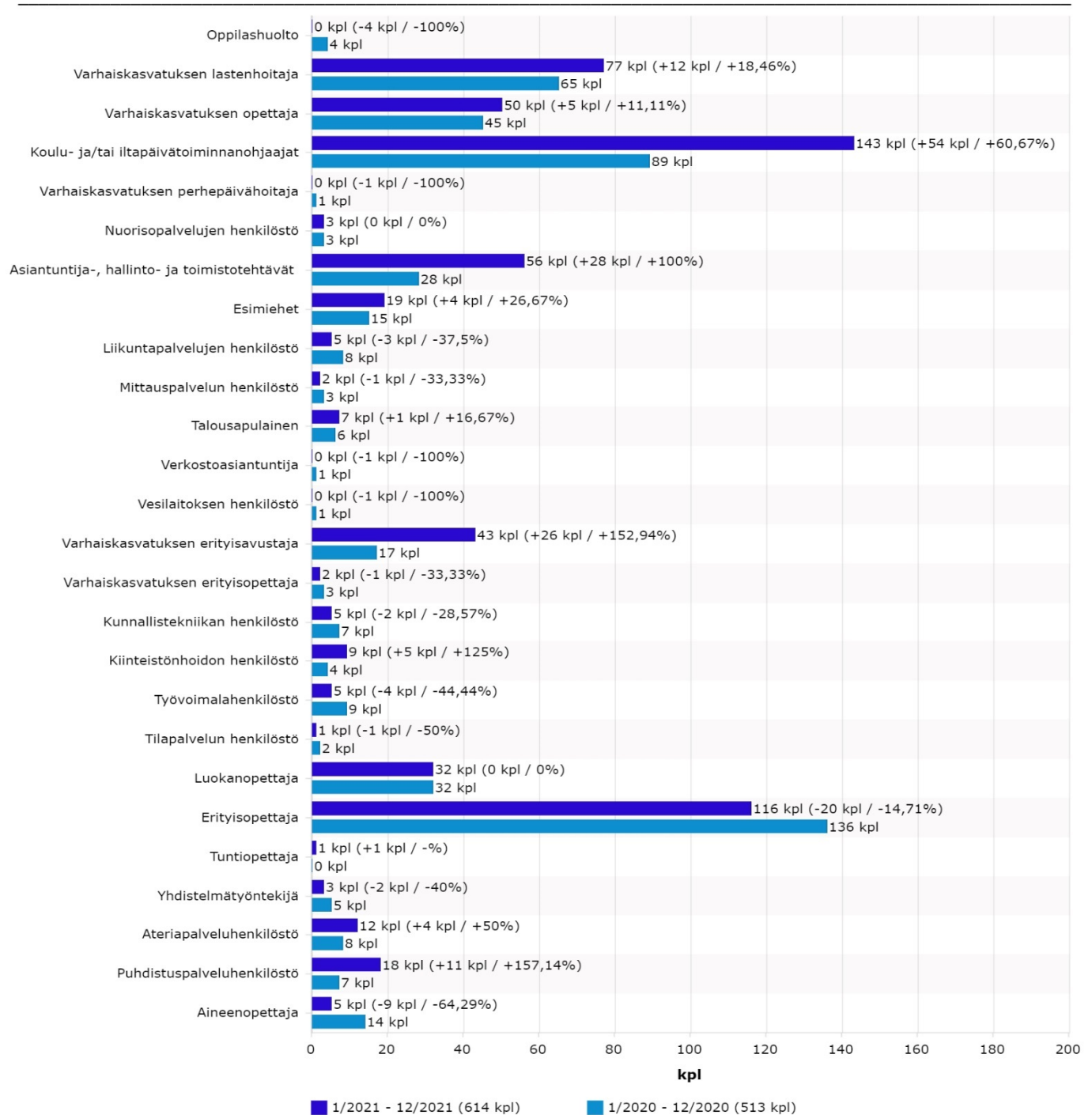
Henkilöstöraportti 2021

Taulukko 40: Tehtyjen työturvallisuusilmoitukset ammattiryhmittäin vuosina 2020 ja 2021

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2021 - joulukuu 2021
JA yksikkö, jossa tapahtui on Vihti

Valitse ammattiryhmä

11.2.2022



Työturvallisuusilmoituksiin liittyvät tapahtumapaikat olivat tyypillisimmin luokkatilat 146 kpl (2020; 143 kpl), piha-/ulkoalue 129 kpl (2020; 99 kpl) sekä päiväkodin ryhmätila 65 kpl (2020; 58 kpl).

Henkilöstöraportti 2021

Kolme eniten vaaraa aiheuttavaa tekijää palvelukeskuksissa ja suurimmilla tulosalueilla

Opetuksen tulosalueelle kolme eniten vaaraa aiheuttavaa tilannetta työturvallisuusilmoitusten määrän perusteella oli vuosien 2020 ja 2021 aikana:

- väkivalta ja epäasiallinen kohtelu (467 kpl),
- putoaminen /kaatuminen/liukastuminen/kompastuminen (41 kpl) sekä
- äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen (35 kpl).

Ilmoitusten vähäistä määrää keväältä 2020 selittää koronasta johtunut etäopetusjakso. Koulutoiminnan aktiivikuukausina ilmoitusten määrä vaihteli 11-34 kpl/kk. Loppuvuoden 2021 ilmoitusmäärien kasvua selittää osittain tiettyjen lasten/oppilaiden huonovointisuuden lisääntyminen. Asiaan on reagoitu erinäisin työ- ja resurssijärjestelyin tilanteiden minimoimiseksi. Tietyissä yksiköissä erityisesti haastavat oppilastilanteet ovat lisääntyneet. Perheiden ja lasten hoitoketjujen toimimattomuus on joissakin tapauksissa johtanut siihen, että koululle kasautuu hoidollista työtä tehtäväksi, mikä ei ole koulun perustehtävän mukaista. Moni työntekijä kokee tämän kuormittavana. Haastavat tilanteet näkyvät käytännössä siten, että useampi aikuinen on hetkellisesti osallisena tilanteessa, jossa lasta rauhoitellaan. Tämä aika on pois pedagogisesta kasvatustyöstä ja näin ollen osittain myös resurssikysymys. Eskaloituneet tilanteet aiheuttavat hetkellisesti myös turvallisuusvaaroja, kun tilanne aiheuttaa esimerkiksi väkivallan uhan. Työsuojelu on loppuvuodesta 2021 ottanut päivitykseen kunnan väkivallanuhan ennaltaehkäisyn ohjeistuksen ja sopinut sen pilotoimisesta opetukseen ja varhaiskasvatukseen.

Eniten (52,5 %) opetuksen väkivalta/epäasiallisen kohtelun yhteensä 711 tilanteesta vuosien 2020-2021 aikana oli tapahtunut ilmoitusten mukaan klo 9.00-11.30 välillä. Viikonpäivistä ei mikään tietty päivä erottunut muista päivistä.

Varhaiskasvatuksen tulosalueella kolme eniten vaaraa aiheuttavaa tilannetta työturvallisuusilmoitusten määrän perusteella oli vuosien 2020 ja 2021 aikana:

- väkivalta ja epäasiallinen kohtelu (214 kpl),
- putoaminen /kaatuminen/liukastuminen/kompastuminen (48 kpl) sekä
- äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen (28 kpl).

Keväällä 2020 osalta ilmoitusten määriin vaikutti koronapandemiaan liittynyt poikkeusaika ja sen tuomat muutokset toimintaan. Marraskuun 2021 ilmoitusmäärää selittää muutaman lapsen huonovointisuus, johon on erinäisin työ- ja resurssijärjestelyin haettu ratkaisuja tilanteiden hallitsemiseksi. Varhaiskasvatuksen tietyissä yksiköissä on havaittavissa sama ilmiö työn kuormittavuuden ja työajan väheneminen kasvatustyöhön väkivaltatilanteiden ja epäasiallisen kohtelun ilmoitusten osalta kuin opetustoimen tietyissä yksiköissä.

Eniten (75 %) varhaiskasvatuksen väkivalta/epäasiallisen kohtelun 220 tilanteesta ajalla 2020-2021 tapahtui ilmoitusten mukaan klo 8.30-10.00 välillä. Viikonpäivistä ei mikään tietty päivä erottunut muista päivistä.

Muussa sivistyskeskuksessa (nuorisopalvelut, kirjasto- museo- ja kulttuuripalvelut sekä hallinto) kolme eniten vaaraa aiheuttavaa tilannetta työturvallisuusilmoitusten määrän perusteella vuosien 2020 ja 2021 aikana olivat:

- putoaminen /kaatuminen/liukastuminen/kompastuminen (4 kpl)
- liikkuvan aiheuttajan osuma, törmäminen (2 kpl) sekä

Henkilöstöraportti 2021

- väkivalta / epäasiallinen kohtelu (2 kpl).

Ateria- ja puhdistuspalveluissa kolme eniten vaaraa aiheuttanutta tilannetta työturvallisuusilmoitusten määrän perusteella vuosien 2020 ja 2021 aikana olivat:

- putoaminen /kaatuminen/liukastuminen/kompastuminen (17 kpl)
- liikkuvan aiheuttajan osuma, törmäminen (11 kpl) sekä
- pisto, viilto, hankauma, leikkautuminen (8 kpl).

Muussa infra ja tukipalvelukeskuksessa (tilapalvelut, kunnallistekniikka, vesilaitos, hallinto) kolme eniten vaaraa aiheuttaa tilannetta työturvallisuusilmoitusten määrän perusteella vuosina 2020 ja 2021 olivat:

- putoaminen /kaatuminen/liukastuminen/kompastuminen (9 kpl)
- liikkuvan aiheuttajan osuma, törmäminen (2 kpl) sekä
- pisto, viilto, hankauma, leikkautuminen (2 kpl).

Konsernipalveluissa kolme eniten vaaraa aiheuttanutta tilannetta työturvallisuusilmoitusten määrän perusteella vuosien 2020 -ja 2021 aikana olivat:

- putoaminen/kaatuminen/liukastuminen/kompastuminen (10 kpl)
- äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen (3 kpl) sekä
- puristuminen, ruhjoutuminen (3 kpl).

Elinvoimapalveluissa kolme eniten vaaraa aiheuttanutta tilannetta työturvallisuusilmoitusten määrän perusteella vuosina 2020 ja 2021 aikana olivat:

- putoaminen /kaatuminen/liukastuminen/kompastuminen (7 kpl)
- liikkuvan aiheuttajan osuma, törmäminen (3 kpl)
- äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen (3 kpl) sekä
- puristuminen, ruhjoutuminen (3 kpl).

Työturvallisuusilmoituksissa tarkennettuja vaaratyyppinä eniten mainintoja sai ”raapiminen, pureminen, sylkeminen, ruhjominen, lyöminen” sekä ”paikkojen / tavaroiden heittäminen tai paiskominen”.

Työturvallisuusilmoituksissa, joissa ilmoittaja oli ollut yhteydessä työterveyshuoltoon / terveydenhoitoon, oli valtaosassa tapauksista syynä putoaminen, kaatuminen, kompastuminen tai liukastuminen (v. 2021: 46 kpl, v. 2020: 27 kpl). Toiseksi eniten terveydenhoidon tarvetta oli tapahtumista, jotka johtuivat kohdatusta väkivallasta tai epäasiallisesta kohtelusta (v. 2021: 14 kpl, v. 2020: 8 kpl) ja kolmanneksi eniten äkillisestä fyysisestä tai psyykkisestä kuormittumisesta (v. 2021: 9 kpl, v. 2020: 3 kpl).

Turvallisuusjohtamiseen liittyvä kehityskohde on työturvallisuusilmoitusten entistä parempi haltuunotto, ja jatkotoimenpiteiden määrittely. Myönteinen kehitys on nähtävissä vuoden 2021 aikana käsitellyissä ilmoituksissa. Edelliseen vuoteen verrattuna vuonna 2021 suunniteltiin enemmän kehittämistoimenpiteitä (+54 kpl) ja informoitiin tapahtuneesta (+29 kpl).

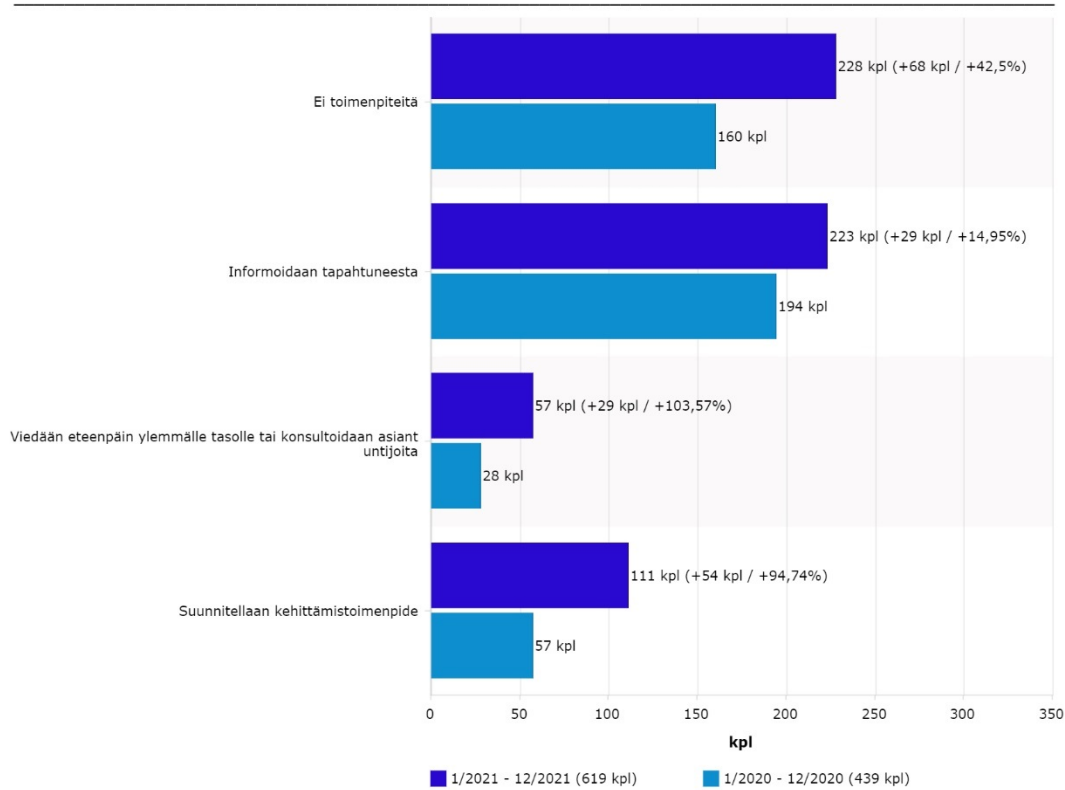
Henkilöstöraportti 2021

Taulukko 41: Työturvallisuusilmoitusten perusteella tehdyt toimenpiteet vuosina 2020 ja 2021

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2021 - joulukuu 2021
JA yksikkö, jossa tapahtui on Vihti

Ehdotus toimenpiteiksi, joilla...

17.2.2022



Työturvallisuuden ennaltaehkäisyn näkökulmasta jatkotoimenpiteet tulisi määritellä aina. Työturvallisuutta edistävän kehittämistoimenpiteen pitäisi olla arkinen asia, jolla työtä ja sen turvallisuutta parhaimmillaan kehitetään. Läheltä piti –ilmoitusten ja tapaturmien määrän on mahdollista alentua, kun aktiivisemmin otetaan tilanteita haltuun ja määritetään toimenpiteet, joilla tilanteista otetaan koko työyhteisössä opiksi. Työturvallisuusjärjestelmä WPro on Vihtin kunnassa vielä uusi ja työsuojelun keskeinen tehtävä onkin lisätä henkilöstön ja esimiesten tietoisuutta järjestelmän hyödyntämisestä osana työn arkea. Näin mahdollistamme työturvallisuuskulttuurin, jossa turvallisuusasiat tunnistetaan ja raportoidaan sekä työn sujuvuutta kehitetään turvallisuus huomioiden.

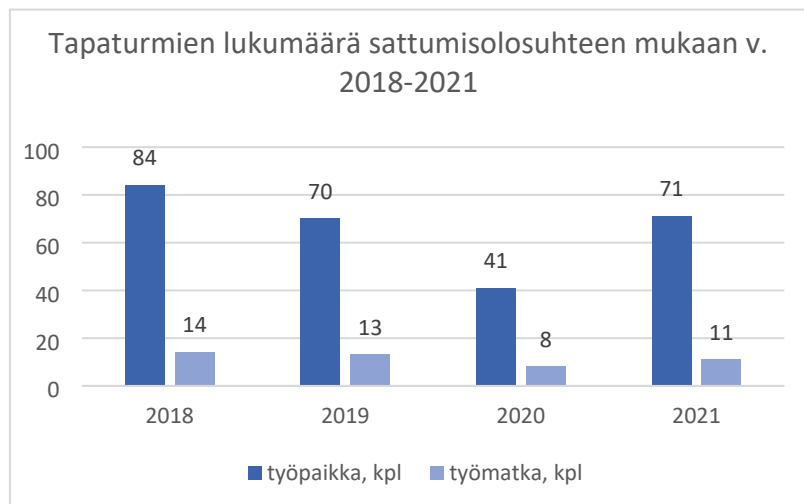
Työtapaturmat

Henkilöstön vahinkovakuutusyhtiönä on toiminut Protector 1.4.2020 alkaen. Vihtin kunnan osalta vahinkomenoissa on ollut laskeva trendi viimeisten vuosien aikana.

Vuoden 2021 aikana sattui yhteensä 85 tapaturmaa, joista 71 oli työtapaturmia ja 11 työmatkatapaturmia. Vakuutusyhtiöiden tilastojen mukaan Vihtin kunnan tapaturmien määrä vuonna 2021 palasi vuoden 2019 tasolle. Tapaturmavakuutuskeskuksen mukaan vuonna 2020 työtapaturmia sattui ennätyksellisen vähän, jopa 18 % vähemmän kuin vuonna 2019, johtuen pitkälti koronapandemian aiheuttamista rajoituksista.

Henkilöstöraportti 2021

Taulukko 42: Tapaturmien lukumäärä sattumisolosuhteen mukaan v. 2018-2021

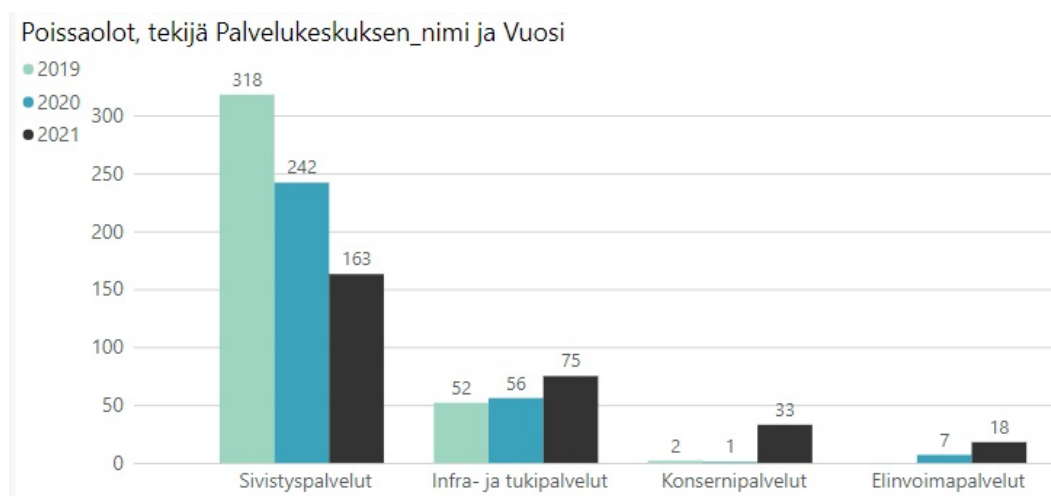


Kolme eniten vahingoittumisia aiheuttanutta syytä vuonna 2021 oli:

- iskeytyminen kiinteää pintaa tai liikkumatonta aiheuttajaa vasten: putoaminen, kaatuminen, liukastuminen, hyppääminen, 30 kpl (kärkisyys myös v. 2020; 15 kpl, v. 2019: 24 kpl ja 2018: 17 kpl)
- henkilön äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen, 15 kpl
- eläimen tai ihmisen purema tai potku, 9 kpl (kolmas kärkisyys v. 2020; 5 tapaturmaa).

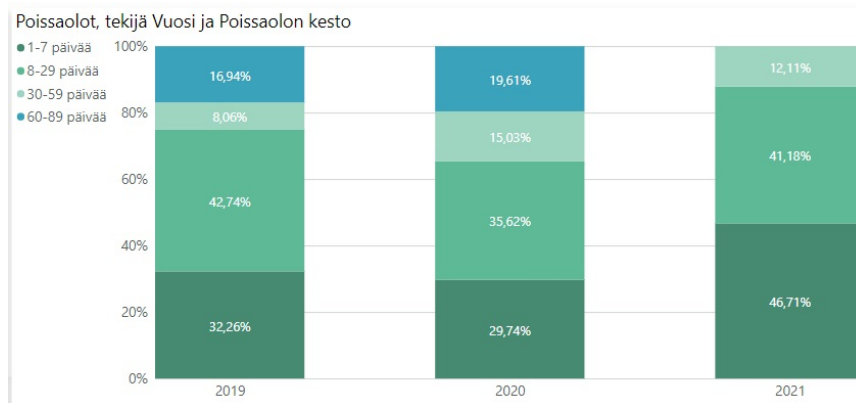
Työ- ja työmatkatapaturmien aiheuttamien sairauspoissaolojen määrä on laskenut viimeisten vuosien aikana. Työ- ja työmatkatapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja oli vuonna 2021 yhteensä 289 kalenteripäivää (v. 2020: 306, v. 2019: 372). Työtatumista johtuvia sairauspoissaoloja oli 2021 yhteensä 267 kalenteripäivää (v. 2020: 260, v. 2019: 248) ja työmatkatapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja yhteensä 22 kalenteripäivää (v. 2020: 46, v. 2019: 124).

Taulukko 43: työ -ja työmatkatapaturmista johtuvat poissaolot palvelukeskuksittain vuosina 2019 - 2021



Henkilöstöraportti 2021

Taulukko 44: työ- ja työmatkatapaturmista johtuvat sairauspoissaolot poissaolon keston mukaan vuonna 2021



Koko kunnan tasolla edellisiin vuosiin nähden työ- ja työmatkatapaturmista johtuvat lyhyet sairauspoissaolot lisääntyivät edellisestä vuodesta, sen sijaan pisimpiä (60-89 kalenteripäivää) työ- ja työmatkatapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja (60-89 päivää) ei ollut lainkaan vuonna 2021.

Yhteistoiminta

Edustuksellinen yhteistoiminta toimii Vihdissä hyvin. Edustukselliseen yhteistoimintaan perustuvan yhteistoimintaryhmän puheenjohtajana toimi kunnanjohtaja, sihteerinä henkilöstöjohtaja ja jäsenenä henkilöstöä edustavien järjestöjen pääluottamusmiehet sekä sivistysjohtaja. Vuoden 2021 aikana yhteistoimintaryhmän kokouksiin osallistuvat virallisten jäsenten lisäksi kaikkien palvelukeskusten johtajat. Yhteistoimintaryhmä kokoontui vuonna 2020 yhteensä 11 kertaa. Normaalien yhteistoiminta-asioiden lisäksi kokouksissa käsiteltiin myös koronapandemiaan liittyviä asioita. Loppuvuodesta yhteistoimintaryhmässä käsiteltiin kaksi merkittävää asiaa tuleviin hyvinvointialueisiin liittyen: siirtyvän henkilöstön osalta tiedonsiirtoon liittyvien asioiden käsittely sekä terveyskeskuksen laitoshuoltajien siirtyminen vuoden 2022 alusta lukien Karviaisen työntekijöiksi. Tällä ratkaisulla pystyttiin turvaamaan työntekijöiden siirtyminen hyvinvointialueen palvelukseen liikkeenluovutuksella vuoden 2023 alusta lukien.

Vuoden 2021 lopussa yhteistoimintamenettelyä koskevassa paikallisessa virka- ja työehtosopimuksessa päätettiin yhdistää kokeiluluonteisesti vuoden 2022 aikana yhteistoimintaryhmään myös työsuojelun yhteistoiminta-asiat. Kokemuksia toiminnasta arvioidaan vuoden 2022 lopulla. Tällöin myös päätetään siitä, miten yhteistoiminta jatkossa järjestetään.

Virallisten yhteistoimintaryhmän kokousten lisäksi henkilöstöjohtaja ja pääluottamusmiehet jatkoivat vuonna 2020 säännöllisiä tapaamisia, joissa henkilöstöön liittyviä asioita valmisteltiin yhdessä. Vihdissä henkilöstön edustajat olivat mukana kunnan johtoryhmässä sekä keskusten johtoryhmissä.

Työpaikoilla tapahtuva välitön yhteistoiminta tapahtui työntekijöiden ja esimiehen välillä. Sitä toteutettiin työyksikköpalaverien ja mm. kerran vuodessa käytävien kehityskeskustelujen avulla.

Henkilöstö- ja palkkausjärjestelmien kehittäminen

Haasteet Sarastian ja Populus-henkilöstöjärjestelmän kanssa jatkuivat myös vuoden 2021 aikana. Kaikki henkilöstöjärjestelmään tarjousvaiheessa v. 2019 luvutetut toiminnot eivät edelleenkään olleet toiminnassa, lomakkeiden käytettävyyden parantamiseen liittyviin toiveisiin ei vastattu ja laatuvirheitä palveluksessa oli luvattoman paljon. Syyskuussa 2021 kunta teki virallisen reklamaation Sarastialle, vastaus reklamaatioon on joiltain osin kesken edelleen.

Kerran vuorokaudessa siirtyvä siirtotiedosto Populuksesta kunnan käyttöön saatiin useiden hankalien vaiheiden jälkeen toimimaan ja kunnan oma raportoinnin kehittäminen saatiin alkuun. Raportointia pystyttiin vuoden 2021 aikana kehittämään reaaliaikaiseksi. Konkreettisesti kehitystyö näkyi siinä, että henkilöstöstä ja henkilöstön tilasta pystyttiin osavuositarkastuksiin tuottamaan aikaisempaa enemmän ja aikaisempaa tarkempaa tietoa jo vuoden 2021 aikana. Syksyllä tehty sopimus Kuntamaiseman kanssa paransi entisestään raportoinnin kehittämistä erityisesti raporttien visuaalisen ilmeen kautta ja tuoden uusia ominaisuuksia raporteihin (mm. poissaolojen kestot). Tällä hetkellä henkilöstörakenteeseen ja poissaoloihin liittyvät raportit ovat valmiina ja työyksikkörakenteeseen liittyvät haasteet on saatu ratkaistua. Alkuvuodesta 2022 tavoitteena on saada henkilöstökustannuksien raportointiin aikaisempaa tarkempia raportteja, samoin kuin lomapalkkavelan, henkilötötyvuosien ja työturvallisuusjohtamisen keskeisimmät raportit johdon ja esimiesten työpöydälle.

Vuoden aikana kehitettiin yhteistoiminnassa henkilöstöjärjestön edustajien kanssa OVTES:iin työsuorituksen arviointiosuus osaksi opettajien kehityskeskustelulomaketta.

Teknisen sektorin osalta vuoden lopussa käynnistettiin tehtäväkuvien päivittäminen. Tällä toimenpiteellä halutaan valmistautua 28.2.2022 päättyviin sopimuksiin liittyvään kirjaukseen Teknisen sopimuksen ja TuntiTES:n yhdistymisestä yhdeksi uudeksi sopimukseksi.

Vuoden 2021 aikana kunnallisiin palkkoihin tuli 1.4.2021 yleiskorotus (KVTES, TS, TuntiTES 1%, OVTES 0,72). Lisäksi kunnallisiin sopimuksiin liittyi 0,8 % suuruinen paikallinen järjestelyerä. Paikallista järjestelyerää kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita olivat paikallisten palkkausjärjestelmien edelleen kehittäminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen.

Paikallisen järjestelyerän kohdentamisesta työnantajan ja ammattijärjestöjen edustajien kanssa käytiin neuvotteluja kevään aikana seuraavasti:

- KVTES: 21.1.2021, 17.2.2021, 5.3.2021 ja 16.3.2021
- OVTES: 19.1.2021, 16.2.2021, 9.3.2021 ja 24.3.2021
- TS: 19.1.2021, 16.2.2021 ja 9.3.2021
- TuntiTES: 20.1.2021, 17.2.2021 ja 16.3.2021

Paikallinen järjestelyerä käytettiin OVTES:n osalta kokonaisuudessaan tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin. Muissa sopimuksissa kohdennus tehtiin sekä tehtäväkohtaisiin palkkoihin että henkilökohtaisiin lisiin. TS:n ja TuntiTES:n osalta saavutettiin yksimielinen neuvottelutulos. KVTES:n osalta Jyty, JHL, ja Tehy hyväksyivät työnantajan neuvotteluesityksen. JUKO jätti sekä KVTES:n että OVTES:n neuvottelutulokseen eriävän mielipiteen. Näissäkin sopimuksissa täytäntöönpano tehtiin työnantajan neuvotteluesityksen pohjalta, sopimuksiin liittyvän ns. ”työnantajan perälauta” mahdollisuuden turvin. Vaikka kaikissa sopimuksissa ei päästytkään yksimieliseen neuvottelutulokseen, neuvottelut käytiin rakentavassa hengessä.

Henkilöstöraportti 2021

Henkilöstötalous

Vihdin kunnan palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa 1173 (v. 2020: 1190, v. 2019: 1179, v. 2018: 1166) työntekijää. Henkilöstömenojen osuus kunnan ulkoisista toimintakuluista oli vuonna 2021 29,2 % (v. 2020 28,8 %, v. 2019: 28,7 %, v. 2018: 28,6 %). Palkkamenojen osuus ulkoisista toimintakuluista oli vuonna 2021 23,5 % (v. 2020: 23,4 %, v. 2019: 23,2, v. 2018: 23,4 %)

Vihdin kunnan henkilöstökulut olivat vuonna 2021 yhteensä 50,6 milj. € (v. 2020: 48,7 milj. €, v. 2019: 48,9 milj. €, v. 2018: 45,9 milj. €). Muutosta edelliseen vuoteen oli 3,9 % (palkkakustannuksissa kasvu oli 3,1 %).

Palkat yhteensä	TP 2018	TP 2019	TP 2020	MTA 2021	TP 2021	Muutos % 21/20
Henkilöstömenot yhteensä	45 906 907	48 893 057	48 706 699	50 119 726	50 622 429	3,9 %
Palkat yhteensä	36 252 287	38 644 542	38 662 113	39 608 115	39 847 624	3,1 %
Henkilöstösivukulut	9 654 620	10 248 515	10 044 586	10 511 611	10 774 805	7,3 %

Henkilöstökuluja lisäsi edellisestä vuodesta vuoden 2021 kunnallisiin sopimuksiin tulleet palkankorotukset (1.4.2021, 1,8%), koronavuodelle myönnetty poikkeukselliset korkeat ja talousarviokäsittelyn jälkeen myönnetty hankerahat sekä sijaisten palkkakustannusten ylittyminen talousarviossa varatuista määrärahoista Merkittäviä lisäyksiä henkilöstöresursseihin ei vuoden 2021 aikana tehty. Merkittävin kasvu henkilöstökuluissa tapahtui opetuksen, hyvinvointi- ja nuorisopalvelujen ja tilapalvelujen tulosalueilla.

Opetuksen tulosalueelle tehtiin kaksi lisätalousarviota vuoden 2021 aikana, silti määrärahat ylittyivät 890.000 € budjetoidusta. Opetuksen tulosalueella henkilöstökustannukset ylittyivät 4,4 % vuoden 2020 tilinpäätökseen verrattuna (yhteensä 966 117 €). Suurimpina syinä olivat budjetoitua korkeammat hankerahat sekä sijaismäärärahojen ylittyminen. Opetustoimen henkilöstökustannuksia kasvatti myös oppivelvollisuuden laajentuminen syksyllä 2021.

Hyvinvointi- ja nuorisopalvelujen kohdalla 25,3 % kasvu vuoden 2020 tilinpäätöksestä johtui vuonna 2021 alussa käynnistetystä AVI:n 100% rahoittamasta hankkeesta, jonka tavoitteena oli nuorisotyö koulu- ja oppilaitoksissa. Vastuualueelle kohdentui myös johtavan kuraattorin 50 % työpanos hyvinvointityön koordinointiin.

Tilapalveluissa 6,4 % korotus henkilöstökustannuksissa selittyi kiinteistönhoidon lisäresurssoinnilla sekä rakennuttajainsinöörin vaihtuessa kahden työntekijän yhtäaikainen työssäoloaika.

Henkilöstöraportti 2021

Taulukko 46: Henkilöstökulujen tunnuslukuja 2018 – 2021

HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT TP 2021				
	TP 2018	TP 2019	TP 2020	TP 2021
Henkilöstömenojen osuus kunnan ulk. toimintakuluista	28,6	28,7	28,8	29,2
Palkkamenojen osuus kunnan ulk. toimintakuluista	23,4	23,2	23,4	23,5
Henkilöstön koulutusmenot/työntekijä	253,68	239,02	125,24	148,53
Koulutusmenojen osuus henkilöstömenoista	0,66	0,59	0,31	0,35
Koulutusmenojen osuus palkkamenosta	0,80	0,73	0,39	0,44
Tyky-toiminnan menot/työntekijä	33,65	23,64	74,59	72,57
sis. tyhy-rahaman käyttö ja tulot (netto)	52,10	41,63	77,09	77,79
Työterveyshuollon menot/työntekijä	432,94	426,39	406,53	486,35
työturv.huollon menot/tt netto	219,05	244,03	191,46	233,61
Henkilöstömäärä 31.12.	1166	1179	1190	1173

Yllä olevassa taulukossa on kuvattu keskeisimpiä henkilöstömenojen tunnuslukuja.

Talouden tasapainotus henkilöstökustannusten osalta

VIHTA-talouden tasapainotusohjelman mukaiset säästöt henkilöstökustannuksissa (suunnitellut henkilöstösäästöt (1 400 000 €) eivät poikkeuksellisen hankevuoden ja poikkeuksellisen raskaan vuoden vuoksi toteutuneet suunnitellusti. Vain varhaiskasvatuksessa henkilöstösäästöt toteutuivat täysimääräisesti vuonna 2021. Toisaalta varhaiskasvatuksessa yksityisen päiväkotin lopettaminen lisäsi lasten määrää ja myös henkilöstökustannuksia kunnallisessa varhaiskasvatuksessa.

Vihta ohjelman henkilöstösäästöistä toteutui koko kunnassa noin 730.000 €. Myös tulevien vuosien tasapainotustoimenpiteiden toteutuminen vaikuttaa epätodennäköiseltä vuoden 2021 aikana tehtyjen päätösten seurauksena, joilla suunnitelmaan kuuluvia säästötoimenpiteitä purettiin seuraavilta vuosilta. mm. päätöksellä palkata jatkossa määräaikaisten opettajat koko lukuvuodeksi ja päätöksellä olla

Henkilöstöraportti 2021

vähentämättä kouluohjaajien määrää seuraavina vuosina. Myös lasten määrän väheneminen kouluissa ja päiväkodeissa on ollut aiottua vähäisempää.

Henkilöstöpalveluissa seurattiin koko kunnan tasolla palkattomien vapaiden käyttöä: talkoovapaita, ensimmäisen kerran kunnallisiin sopimuksiin sisältävien lomarahavapaiden käyttöä sekä muiden palkattomien vapaiden käyttöä.

Talkoovapaita anottiin/myönnettiin vuoden 2021 aikana yhteensä 802 kalenteripäivää (v. 2020: 1364 kalenteripäivää) ja lomarahavapaita yhteensä 776 päivää (vuonna 2020 lomarahavapaita ei ollut mahdollinen). Kaikkiaan lomarahavapaita käytti 111 eri henkilöä, eli noin 10 % kunnan työntekijöistä. Keskimäärin lomarahoja vaihdettiin vapaaksi 7 päivää/työntekijä. Muita palkattomia vapaita 5224 kalenteripäivää (v. 2020: 5842 kalenteripäivää). Palkattomat vapaita käytettiin vuonna 2021 yhteensä 6802 kalenteripäivää (v. 2020: yht. 6588). Muutos edelliseen vuoteen palkattomissa vapaissa oli yhteensä 214 päivää.

Taulukko 47: Palkattomien vapaiden käyttö vuosina 2020 ja 2021

	Talkoovapaita 2020 työpäiviä	Talkoovapaita 2021 työpäiviä	Muu palkaton 2020 työpäiviä	Muu palkaton 2020 kalenteri päiviä	Muu palkaton 2021 työpäiviä	Muu palkaton 2021 kalenteri päiviä	Lomarahavapaita vapaapäivät 2021	Lomarahavapaita vaihtaneiden työntekijöiden määrä 2021
KONSERNIPALVELUT	70	38	38	40	74	83	2	1
ELINVOIMAPALVELUT	49	61	21	21	25	29	63	6
SIVISTYSPALVELUT	946	526	4265	5612	3806	4996	512	80
INFRA- JA TUKIPALV	299	177	143	169	106	116	199	24
Yhteensä	1364	802	4467	5842	4011	5224	776	111

Palkattomien vapaiden määrä tuskin kasvaa tulevina vuosina vuoden 2020 ja 2021 luvuista, sillä henkilöstövajauksen ja sijaispulan vuoksi palkattomia vapaita ja lomarahavapaita ei voida myöntää niin paljon kuin niitä haetaan.

Henkilöstöraportti 2021

Taulukko 48: Henkilöstötyön seurattavia tunnuslukuja

Seurattavat asiat	Seurattavat tasot	12/2017	12/2018	12/2019	12/2020	12/2021
Henkilöstömäärä	Koko kunta	1150	1166	1179	1190	1173
	Opetus	447	449	469	484	479
	Varhaiskasvatus	380	373	373	357	360
	Muu sivistystoimi	49	30	35	49	47
	Infra- ja tukipalvelut	95	63	61	66	59
	Ateria- ja puhdistuspalvelu	124	130	128	128	128
	Elinvoimapaalvelut		47	52	48	47
	Konsernipalvelut+ kunnanjohtaja	55	64	61	58	60
Henkilöstömäärä/ vakinaiset	Koko kunta	918	932	934	950	915
	Opetus	323	346	338	356	350
	Varhaiskasvatus	322	305	305	299	282
	Muu sivistystoimi	39	32	32	38	35
	Infra- ja tukipalvelut	88	60	60	63	57
	Ateria- ja puhdistuspalvelu	117	114	118	119	116
	Elinvoimapaalvelut		43	47	41	41
	Konsernipalvelut+ kunnanjohtaja	25	32	34	34	36
Henkilöstömäärä/määrä- aikaiset + työllistetyt + oppisopimukset	Koko kunta	203	234	245	240	258
	Opetus	124	103	131	128	129
	Varhaiskasvatus	58	68	68	58	78
	Muu sivistystoimi	10	8	3	11	12
	Infra- ja tukipalvelut	5	3	1	3	2
	Ateria- ja puhdistuspalvelu	7	16	10	9	12
	Elinvoimapaalvelut		4	5	7	6
	Konsernipalvelut+ kunnanjohtaja	24	32	27	24	24
Sairauspoissaolot/hlö	Koko kunta	14,9	17,5	18	17,2	17,4
	Opetus	9,6	9,6	9,6	13,5	15,9
	Varhaiskasvatus	20	23,2	23,34	23,2	19,8
	Muu sivistystoimi	16,9	19,2	27,8	20,5	10,1
	Infra- ja tukipalvelut	16,3	17,6	14,36	9,6	12,9
	Ateria- ja puhdistuspalvelu	19,2	29,6	25,16	19,4	26,7
	Elinvoimapaalvelut		13,9	22	14,6	9,4
	Konsernipalvelut+ kunnanjohtaja	8,9	12,4	15,28	11,9	10
Työ- ja työmatkatapaturma- kalenteripäivät/hlö	Koko kunta	0,34	0,51	0,32	0,29	0,27
	Opetus	0,15	0,41	0,44	0,32	0,27
	Varhaiskasvatus	0,47	0,41	0,3	0,31	0,13
	Muu sivistystoimi	0,2	0	0	0,25	0,08
	Infra- ja tukipalvelut	0,35	1,95	0,61	0,77	0,06
	Ateria- ja puhdistuspalvelu	0,56	0,62	0,12	0,05	0,61
	Elinvoimapaalvelut		0	0	0,15	0,40
	Konsernipalvelut+ kunnanjohtaja	0,65	0,11	0,03	0,02	0,62